

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/95234>

Please be advised that this information was generated on 2018-07-08 and may be subject to change.

Evaluatie van het arbeidsmarktbeleid in de Provincie Noord-Brabant in de periode 2003 - 2009

Eindrapport

John Warmerdam | Hedwig Vermeulen | Evelien Sombekke | Shirley Oomens | Erik de Gier



Evaluatie van het arbeidsmarktbeleid in de Provincie Noord-Brabant in de periode 2003 - 2009

Eindrapport

John Warmerdam
Hedwig Vermeulen
Evelien Sombekke
Shirley Oomens
Erik de Gier

Nijmegen, 7 januari 2011

ITS – Radboud Universiteit Nijmegen

Projectnummer: 34000780

© 2011 Provincie Noord-Brabant / ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Radboud Universiteit Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Vooraf

Voor u ligt de rapportage van de evaluatie van het arbeidsmarktbeleid van de provincie Noord-Brabant over de periode 2003-2009. Dit onderzoek is medio 2010 verricht in opdracht van de Commissie Beleidsevaluatie van de Provinciale Staten van Noord-Brabant. Het is gebaseerd op relevante documentatie en op gesprekken met de sleutelfiguren op de Brabantse arbeidsmarkt. Wij danken deze personen hartelijk voor de bereidheid om ons te woord te staan en anderszins van informatie te voorzien in de korte periode die wij ter beschikking hadden voor de uitvoering van deze evaluatie.

Onderzoekers ITS-Radboud Universiteit Nijmegen
7 januari 2011

Inhoudsopgave

Woord vooraf	iii
Samenvatting conclusies en aanbevelingen	vii
1 Het onderzoek	1
2 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet	3
3 Beleid – ontwikkeling doelstellingen provinciaal arbeidsmarktbeleid	7
3.1 Het provinciale arbeidsmarktbeleid 2003-2011	7
3.2 Resumé	13
4 Resultaten – opbrengsten en effecten van projecten en programma's	15
4.1 Diversiteit aan projecten en doelstellingen	15
4.2 Twee periodes, met verschillende aanpak	16
4.3 Opbrengsten en effecten	17
4.4 Meerwaarde	23
4.5 Resumé	25
5 Meerwaarde - partijen over toegevoegde waarde van provinciale inzet	27
5.1 Multiplier-effecten	27
5.2 Meerwaarde provinciale functies	28
5.3 Meerwaarde provinciale inzet op andere punten	31
5.4 Kritische geluiden	32
5.5 Arbeidsmarktbeleid in Brabant en in Gelderland en Overijssel	33
5.6 Resumé	34
6 Ontwikkelingen op de Brabantse arbeidsmarkt	35
6.1 Demografische veranderingen	35
Ontgroening en vergrijzing	36
Beroepsbevolking naar omvang en samenstelling	38

6.2 Economische ontwikkelingen	40
6.2.1 Structuur van de werkgelegenheid	40
6.2.2 Structuur van de regio's	41
6.2.3 Internationalisering	43
6.2.4 Flexibilisering	44
6.3 Urgentie provinciaal arbeidsmarktbeleid	45
6.4 Resumé	47
7 Perspectief op toekomstig provinciaal arbeidsmarktbeleid	49
7.1 Waarom investeren in arbeidsmarktbeleid?	49
7.2 Regionale en bestuurlijke samenwerking	51
7.2.1 Ruimte geven aan de regio's	51
7.2.2 Bestuurlijke regio-indeling	52
7.2.3 Herbezinning op bestuurlijke samenwerking	53
7.3 Wat kan de provincie bieden?	54
7.3.1 Arbeidsmarktbeleid in relatie tot andere beleidsvelden	55
7.3.2 Organiseren van dynamiek	60
7.4 Rollen provincie, gelet op gerealiseerde meerwaarde	62
7.5 Rol van de Provinciale Staten	64
7.6 Resumé	66
Bijlage 1 – Onderzoeksmethode	69
Bijlage 2 – Lijst van geïnterviewde personen	75
Bijlage 3 – Ontwikkeling beleid: kernpunten kadernota's en uitwerkingen	77
Bijlage 4 – Overzicht belangrijkste projecten en programma's	83
Bijlage 5 – Opvattingen betrokkenen over rol en meerwaarde provinciale inzet	113
Bijlage 6 – Opvattingen betrokkenen over toekomst arbeidsmarktbeleid provincie	129
Bijlage 7 – Financiën Arbeidsmarktbeleid	141

Samenvatting conclusies en aanbevelingen

Deze rapportage geeft een evaluatie van het arbeidsmarktbeleid van de provincie Noord-Brabant in de periode 2003-2009. De evaluatie geeft in de eerste plaats inzicht in de doelstellingen, de resultaten, de effecten en de meerwaarde van de met inzet van provinciale middelen en instrumenten uitgevoerde arbeidsmarktactiviteiten in de periode 2003 tot en met 2009. Mede op basis hiervan wordt in de tweede plaats aangegeven hoe het provinciaal arbeidsmarktbeleid kan bijdragen aan een betere werking van de arbeidsmarkt in de toekomst, in het licht van te verwachten ontwikkelingen op economisch, demografisch en bestuurlijk gebied. De evaluatie bevat dus zowel een terugblik, van activiteiten en projecten op het operationele uitvoerende niveau, als een vooruitblik, met voorstellen voor de verdere ontwikkeling van arbeidsmarktbeleid als onderdeel van regionaal economisch beleid. Hierbij ligt de focus op het strategische niveau van kaderstelling en beleidsontwikkeling.

Het onderzoek is geïnitieerd door de Commissie voor Beleidsevaluatie van de provincie Noord-Brabant. Voor de beantwoording van de vragen zijn de beleidsnota's en projectdocumenten geanalyseerd en zijn gesprekken gehouden met partijen in het veld die betrokken zijn geweest bij het provinciaal arbeidsmarktbeleid in Noord-Brabant in de periode 2003-2009.

1. Doelen van het provinciaal arbeidsmarktbeleid

Modern arbeidsmarktbeleid is activerend arbeidsmarktbeleid, gericht op versterking van het bedrijfsleven en stimulering van de economie. Sinds 2007 is arbeidsmarktbeleid in de provincie Noord-Brabant onderdeel van het regionaal economisch beleid. In 'Dynamisch Brabant', de uitwerking van het economische programma van het bestuursakkoord voor de periode 2007-2011, zijn de strategische doelstellingen op economisch terrein geformuleerd. Hieronder zijn er twee die direct betrekking hebben op arbeidsmarkt, namelijk:

- 1) het verhogen van arbeidsparticipatie en arbeidskwalificaties en
- 2) een betere afstemming van onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze doelstellingen dragen bij aan een goed opgeleide en flexibele beroepsbevolking. Een goed opgeleide en flexibele beroepsbevolking is een belangrijke voorwaarde voor de economische ontwikkeling in relatie tot andere doelstellingen van het programma, zoals een beter investeringsklimaat, stimulering van innovatie, bevordering

van de internationale oriëntatie van het bedrijfsleven en versterking van kennisintensieve en innovatieve topbedrijvigheid (Pieken in de Delta). Dynamisch Brabant is nader uitgewerkt in drie programmalijnen:

- investeren in mensen, een beroepsbevolking met talent en ondernemerschap;
- investeren in een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor bedrijven en werknemers;
- investeren in een schone, slimme en concurrerende economie.

Om deze doelstellingen en programmalijnen te realiseren is het noodzakelijk dat arbeidsmarktbeleid wordt gevoerd, gericht op versterking van de regionale economie. Naarmate kennis een belangrijker productiefactor wordt en de Brabantse economie zich meer ontwikkelt in de richting van een kenniseconomie, des te belangrijker wordt het te investeren in de dragers van die kenniseconomie i.c. in de potenties en competenties van de Brabantse beroepsbevolking. Brabant heeft de ambitie een aantrekkelijke en innovatieve topregio te blijven. Een goed opgeleide beroepsbevolking en een flexibel werkende arbeidsmarkt zijn daarvoor cruciale voorwaarden.

Met de uitwerkingen in Dynamisch Brabant is de focus qua doelstellingen in de bestuursperiode 2007-2011 verschoven van de aanbodkant naar de vraagkant. Volgens de in dit onderzoek bevraagde partijen is dat een stap in de goede richting. Voor de provincie is arbeidsmarktbeleid geen wettelijke taak. Ze heeft daarom steeds gezocht naar een rol waardoor meerwaarde voor de arbeidsmarkt zou ontstaan en heeft vooral ingezet op een samenbindende, faciliterende en stimulerende rol. Daarbij was de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid in eerste instantie vooral gebaseerd op losse projecten. In de aanloop naar de tweede bestuursperiode is een meer programmatistische werkwijze geïntroduceerd om de effectiviteit van het beleid te verhogen. Ook die overschakeling op een programmatistische aanpak wordt terugblikkend door partijen in het veld als een positieve ontwikkeling beschouwd.

2. Opbrengsten van het provinciaal arbeidsmarktbeleid

In de twee onderzochte bestuursperiodes is met ondersteuning vanuit de provincie een groot aantal projecten uitgevoerd, met verschillende doelstellingen, doelgroepen, activiteiten, omvang, looptijd en betrokken partners, variërend van korte en heel specifieke acties tot meerjarige actieplannen en -programma's. Voor deze evaluatie is in het bijzonder gekeken naar projecten met een wat langere looptijd en een wat groter bereik:

- kleurrijk Brabant;
- kennis=Meedoen en Leerbonnen;
- op de bres voor techniek;
- op de bres voor de zorg;

- HRM Servicepunten;
- overlegstructuur Pact Brabant.

Vooraf de in de eerste bestuursperiode opgestarte projecten hebben overwegend een aanbodgeoriënteerd karakter gehad, in die zin dat ze sterk gericht zijn geweest op activering en scholing van reserves en werkzoekenden, soms zonder directe link met werk of arbeidsmarkt. Partijen merken die beperkte koppeling met de vraagkant nogal eens aan als een tekortkoming van het gevoerde beleid indertijd. In de tweede bestuursperiode is het accent sterker komen te liggen op projecten gericht op verbetering van de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt, maar ook daarbij is nog sprake van een overaccentuering van de aanbodoriëntatie. In de tweede bestuursperiode verschuift de focus wel van subsidiëring van losse projecten naar projecten die zijn ingebed in bredere programma's, naar platforms en naar structuursubsidies. Hierdoor verwacht de provincie meer effectiviteit en rendement van de bestede middelen te behalen. De platforms in techniek en zorg en de leerwerkloketten, doorontwikkeld tot HRM-servicepunten, zijn voorbeelden van dergelijke structuursubsidiëring. Partijen in het veld laten zich over het algemeen positief uit over deze verschuiving naar structuursubsidies maar zijn kritisch over de in hun ogen vaak te sterke aanbodoriëntatie van de activiteiten. Aanbodgerichte projecten die in de eerste bestuursperiode gestart zijn en doorlopen in de tweede bestuursperiode blijken op grond van de geëvalueerde beleidsprestaties minder goed aan te sluiten bij de huidige, meer economisch georiënteerde beleidsdoelstellingen van de tweede periode. Een overzicht van deze projecten en de geëvalueerde beleidsprestaties is opgenomen in bijlage 4 van dit rapport.

De betrokken partijen zijn over het algemeen tamelijk positief wat betreft de resultaten van projecten en programma's in termen van outputs, zoals mate van realisatie van voorgenomen activiteiten, aantallen deelnemers aan een project, aantallen met bepaalde projecten bereikte leden van de doelgroep, aantal gerealiseerde opleidingen of plaatsingen op leerwerkbanen etc. Partijen hebben minder zicht op de (langere termijn) effecten van projecten, programma's en platforms. Bij veel activiteiten is over die effecten geen informatie beschikbaar of is het nog niet mogelijk al effecten waar te nemen. In andere gevallen zijn dergelijke effecten lastig vast te stellen. Dat laatste geldt vooral voor activiteiten gericht op versterking van structuren, platforms en netwerken in de regio's, iets waar de provincie juist in de tweede bestuursperiode sterk op heeft ingezet. Partijen hechten wel groot belang aan ondersteuning van de provincie in deze randvoorwaardelijke sfeer. De inbreng van de provincie, niet alleen wat betreft de middelen maar ook voor het bij elkaar brengen van partijen, is vaak moeilijk te missen. Waar een sterk netwerk ontwikkeld is, blijkt dit in de regio's zelf ook weer tot een meer structurele en samenhangende aanpak van arbeidsmarktactiviteiten te leiden.

3. Meerwaarde van het provinciaal arbeidsmarktbeleid

Op basis van de beschikbare documentatie en de gesprekken met bij het arbeidsmarktbeleid betrokken partijen (onafhankelijke stakeholders) en projectuitvoerders is in beeld gebracht welke meerwaarde partijen toekennen aan de provinciale inzet op arbeidsmarktbeleid. We kunnen concluderen dat partijen vooral meerwaarde zien op de volgende punten:

- de provinciale inzet heeft duidelijke multiplier-effecten gehad in termen van het genereren van cofinanciering;
- partijen zien vooral meerwaarde van de provinciale inzet als het gaat om netwerk-ontwikkeling, versterking van het organiserend vermogen in de regio's en over regiogrenzen heen en informatievoorziening op arbeidsmarktgebied;
- partijen onderkennen de potentiële meerwaarde van een innovatie- en ontwikkel-functie bij de provincie, vooral op terreinen die partijen in de regio's zelf (nog) niet kunnen oppakken; partijen zijn sceptischer ten aanzien van de invulling die een en ander in de praktijk heeft gekregen; de provincie moet niet te sterk zelf bij de uitvoering van projecten betrokken zijn;
- partijen stellen dat de provincie met inzet van haar netwerken bij uitstek fungeren als 'versneller' van arbeidsmarktacties, juist op crisismomenten als snel handelen geboden is;
- meerwaarde van de provinciale inzet kan mogelijk worden verhoogd als reflectie en kennisuitwisseling meer systematisch worden georganiseerd.

Zonder provinciale ondersteuning waren diverse projecten en netwerken niet van de grond gekomen. Als die ondersteuning wegvalt bestaat het risico dat organiserend vermogen in de regio's wegvalt. Dat kan ten koste gaan van de coördinatie en samenhang in de regionale arbeidsmarktprogramma's en -activiteiten.

Partijen tonen zich echter ook kritisch ten aanzien van de provinciale inzet. De kritische geluiden betreffen vooral het zelfstandig initiëren en uitvoeren van projecten door de provincie. Projecten dienen niet top-down, van bovenaf door de provincie te worden 'opgelegd' of 'uitgerold'. De provincie moet afstand houden van de uitvoering. De provincie dient vooral te focussen op het begin en het eind van een beleids-cyclus (initiëren en faciliteren, monitoring en terugkoppeling). De partijen in de regio's dienen de verantwoordelijkheid te hebben en te nemen voor de uitvoering van arbeidsmarktprojecten en -programma's. Kritische geluiden zijn er ook wat betreft de overmatige aanbodsturing en de sterke rol van de provinciale steunfuncties bij de uitvoering van arbeidsmarktactiviteiten. Ten slotte wijzen partijen op het beperkte beschikbare budget voor arbeidsmarkt, in verhouding tot de budgetten die in totaliteit voor economie, infrastructuur en innovatie beschikbaar zijn.

4. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Er is een aantal conjuncturele en structurele ontwikkelingen te onderkennen die belangrijke gevolgen zullen hebben voor de Brabantse arbeidsmarkt van de toekomst.

- 1) Een van de belangrijkste conjuncturele ontwikkelingen van de laatste jaren is de economische recessie. In Brabant, als conjunctuurgevoelige regio, heeft de recessie fors toegeslagen. De provincie lijkt, mede door de snelle acties in de regio zelf, echter ook snel weer uit het dal te komen. Daarmee worden structurele ontwikkelingen de komende jaren weer belangrijker.
- 2) Van groot belang zijn de demografische ontwikkelingen. De vergrijzing (toename van het aandeel ouderen in de beroepsbevolking) en de ontgroening (afname van het aandeel jongeren in de beroepsbevolking) zal in Brabant de komende jaren een grote rol gaan spelen.
- 3) De groei van de beroepsbevolking is in Brabant aan het afvlakken. Voor Brabant is de verwachting dat de beroepsbevolking de komende jaren zal afnemen. Verhogen van de participatiegraad vooral van ouderen, vrouwen en laag opgeleiden blijft een uitdaging voor het beleid. Zij representeren een verborgen arbeidspotentieel.
- 4) Tekorten in bepaalde sectoren. Ondanks een stagnerende groei in de industrie dreigt er door opvallende plaatsen als gevolg van de vergrijzing en de geringe instroom van jongeren een tekort aan technisch opgeleide vakmensen te gaan ontstaan. Ook in de zorg worden op termijn blijvende structurele personeelstekorten verwacht.
- 5) Volgens onderzoek uitgevoerd voor SER Brabant¹ heeft Noord-Brabant een aandeel van 15-18% van het totaal aantal arbeidsmigranten en buitenlandse starters in Nederland, dat zijn tussen 20.000 en 30.000 personen. Arbeidsmigranten (vooral laagopgeleiden, afkomstig uit Midden- en Oost-Europa) concentreren zich in bepaalde sectoren (vooral land- en tuinbouwsector en uitzendbureaus). Een klein deel van de arbeidsmigranten betreft hoger opgeleiden waarvan een groot deel in de regio Eindhoven werkzaam is.
- 6) Van toenemend belang is de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Deze speelt zowel op bedrijfsniveau een rol (uitzendwerk, detachering) als op het niveau van personen. Mensen krijgen met meer flexibele loopbanen te maken, met meer mobiliteit, met (snellere) afwisseling van periodes met en zonder werk. Die algemene tendens tekent zich ook op de Brabantse arbeidsmarkt af.
- 7) Ook Brabant speelt in op de ontwikkeling in de richting van een kenniseconomie; daarbij wordt niet alleen ingezet op het topsegment van de kennisindustrie maar ook op het midden- en kleinbedrijf. Juist de combinatie van slimme hoogopgeleiden en kritische, handige vakmensen kan leiden tot belangrijke innovaties.

1 Bron: 'Arbeidsmigranten in Brabant. Eindrapport', Etin adviseurs, 2008

- 8) Een laatste structurele ontwikkeling op de arbeidsmarkt en in de economie is de netwerkontwikkeling in regio's. Ook in Brabant is die ontwikkeling duidelijk waarneembaar. Die 'rasters' voor afstemming en uitwisseling vormen goede uitgangspunten voor het toekomstig arbeidsmarktbeleid.

Het zal duidelijk zijn dat deze ontwikkelingen vragen om een dynamische en flexibel functionerende arbeidsmarkt die continu op nieuwe ontwikkelingen kan inspelen. Een vitale economie vraagt om een goed werkende arbeidsmarkt. Vanuit de regionaal economische kerntaak en de vertaling daarvan in de provinciale doelstellingen ten aanzien van beroepsbevolking, vestigingsklimaat en duurzame economie in Dynamisch Brabant kan de provincie een rol spelen in het borgen van een goed werkende arbeidsmarkt als gekoppeld belang.

5. Ruimte voor regio's

De inbreng van de provincie op arbeidsmarktaangelegenheden, zal rekening moeten houden met *meer ruimte voor de regio's*. Diverse partijen in het veld pleiten voor meer ruimte voor bottom-up beïnvloeding en een flexibele invulling van het arbeidsmarktbeleid. Projectsubsidies kunnen die ruimte bieden voor experimenteerbeleid, waarbij de provincie uitvoerders bij elkaar brengt, pilots aanjaagt en vervolgacties versnelt. De provincie zou vooraf moeten overwegen waar experimenten na afloop moeten 'landen' en betrokken partijen daaraan committeren. Daarbij zou rekening gehouden moeten worden met de diversiteit van de Brabantse regio's. De provincie kan een belangrijk uitwisselingsfunctie vervullen. Ze is namelijk de instantie die alle regio's kent en overziet wat er in de verschillende regio's speelt. Ze kan een belangrijke rol spelen in het bij elkaar brengen van regio's en het zorg dragen voor uitwisseling van kennis en ervaringen tussen de regio's. Daarmee kan de provincie verder bijdragen aan de ontwikkeling van 'beleidsleren' in de regio's en over de regio's heen.

In de huidige structuur bestaan voor de meest knellende arbeidsmarktsituaties, namelijk in de techniek en de zorg, specifieke regionale platforms. Daarnaast zijn er HRM platforms die zich met name richten op werkgevers en zo de vraagkant van de arbeidsmarkt bedienen. Daarmee is een op dit moment goed afgedekt netwerk ontstaan en wordt de arbeidsmarkt beter gediend dan in de bestuursperiode 2003-2007. Daarin kwam het voor dat losse projecten werden uitgevoerd die zich soms teveel op het terrein van andere organisaties begaven (zoals de projecten in het kader van Kleurrijk Brabant). Of in het geval van de Leerbonnen, juist te weinig aansloten bij de doelstelling van partijen als de gemeenten, waarvan verwacht werd dat ze de projecten zouden overnemen.

6. Herbezinning bestuurlijke samenwerking

Bestuurlijke en sectorale netwerken staan momenteel betrekkelijk los van elkaar. Daardoor is er een spanning ontstaan tussen de bestuurlijke en de sectorale invalshoek van het Brabantse arbeidsmarktbeleid. Herbezinning op de bestuurlijke samenwerking lijkt dan ook wenselijk. In deze context kan Pact Brabant een belangrijke functie vervullen. Pact Brabant wordt, ook al zijn er kritische geluiden, door veel partijen gezien als de spil van het provinciale arbeidsmarktbeleid en dat zou het in de toekomst ook moeten blijven. De samenstelling van het Pact zou kunnen worden versterkt met een aantal belangrijke Brabantse ondernemers om de sectorale invalshoek te versterken. Aan het Pact zou voorts een onderzoeks-, reflectie- en evaluatiefunctie kunnen worden toegevoegd. Het Pact zou daarvoor kunnen worden voorzien van een kleine ambtelijke staf.

7. Arbeidsmarkt in relatie tot andere beleidsvelden

De wenselijkheid van verbinding van arbeidsmarkt met het economische beleidsveld wordt door vrijwel alle partijen in het veld onderkend en onderschreven. Binnen het thema economie zien partijen nog weer raakvlakken met diverse subthema's.

- Conjunctuurbeleid.

Hierbij gaat het erom middelen vooral daar in te zetten waar ze in termen van behoud van werkgelegenheid en uitstroom uit werkloosheid het meeste rendement opleveren. Omgekeerd dient vanuit regionaal arbeidsmarktbeleid te worden bevorderd dat voldoende geschoolde werknemers beschikbaar zijn om de nieuwe banen te bezetten en dat een goede match tussen nieuwe banen en nieuwe werknemers tot stand komt.

- Innovatiebeleid

Innovatieve ontwikkelingen kunnen mee worden gericht op het scheppen van banen die aansluiten bij de kwalificaties van het arbeidsaanbod. Dat betekent dat niet alleen moet worden ingezet op topsegmenten, met hooggekwalificeerde werkgelegenheid, maar dat ook moet worden gestimuleerd dat het midden- en kleinbedrijf, met veel middelbaar en lager gekwalificeerde banen, kan meebewegen met innovatieve ontwikkelingen.

- Ruimtelijk economisch beleid

Ook de acquisitie van nieuwe bedrijven en de inrichting van bedrijventerreinen heeft invloed op lokale werkgelegenheid. Bij activiteiten op dit gebied is de samenstelling van het lokale arbeidsaanbod een factor om rekening mee te houden. De provincie kan ontwikkelingen faciliteren en stimuleren, via haar eigen netwerken en contacten

met gemeenten, bedrijfsleven en onderwijs, en door gezamenlijk met partijen in de regio een visie te ontwikkelen over hoe clusters ‘doorontwikkeld’ kunnen worden.

- *Onderwijs en zorg*

Partijen wijzen vooral op het belang van goede koppelingen tussen arbeidsmarkt en onderwijs. De focus kan daarbij meer dan nu komen te liggen op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

8. Organiseren van dynamiek

Samen met partners in de uitvoering kan de provincie zorgen voor het *organiseren van meer dynamiek* op de arbeidsmarkt. Het perspectief van de *transitionele arbeidsmarkt* kan daarbij aanknopingspunten bieden. Dit perspectief kent een ‘ingebouwde’ flexibiliteit, die het beter mogelijk maakt arbeidsmarktbeleid te koppelen aan economisch beleid en arbeidsaanbod aan arbeidsvraag.

9. Vooruitblik: waarop kan de provincie in de toekomst inzetten?

De ambitie (Agenda) van Brabant is om tot de Europese top van (industriële) kennis- en innovatieregio’s te behoren. Zonder voldoende geschoold personeel (techniek, zorg) en een goed werkende arbeidsmarkt kan deze ambitie niet worden waargemaakt. Om dat te bereiken zijn gezamenlijke acties met betrokken partijen nodig. Uit het onderzoek is gebleken dat de provincie vooral toegevoegde waarde kan realiseren in het bij elkaar brengen van partijen, het stimuleren van vernieuwende activiteiten en het versnellen van actie door haar bestuurlijke netwerken te mobiliseren en door breed draagvlak voor de uitvoering te organiseren.

De provincie zal vooral een rol kunnen spelen aan het begin van de beleidscyclus door te zorgen voor agendavorming, netwerkontwikkeling en het faciliteren van ontwikkelingen. Daarnaast kan de provincie een rol spelen juist aan het eind van de beleidscyclus door middel van monitoring, reflectie en terugkoppeling.

De rollen van PS kunnen als volgt worden ingevuld. In haar kaderstellend rol kan zij waken voor behoud van de programmatische aanpak, de integrale beleidsvoering. Daarbij kan zij brede bestuurlijke samenwerking nastreven. Haar controlerende rol kan zij invullen door (SMART) te monitoren en evalueren. Dit zal leiden tot verantwoording en nieuwe agendavorming. De vertegenwoordigende rol kan inhouden dat zij, met oog en oor voor het veld, die arbeidsmarktzaken op (laat) pakken. Uitgangs-

punt daarbij is dat provinciale inbreng nodig is als dingen door het veld zelf niet opgepakt (kunnen) worden.

10. Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek formuleren we de volgende aanbevelingen in de richting van Provinciale Staten.

1. PS zouden kunnen bevorderen dat de provincie nadere uitwerking geeft aan de opdracht van PS (motie juni 2010) om arbeidsmarktbeleid te beschouwen als onderdeel van regionaal economisch beleid (rekening houdend met de raakvlakken van arbeid met andere provinciale (kern)taken zoals ruimtelijke ontwikkeling, infrastructuur) en dit vanuit een actieve makelaarsrol vorm te geven.
2. De Agenda van Brabant en de daarin geformuleerde ambitie om Brabant tot een Europese topregio in de opkomende kennis- en innovatie-economie te maken, kan hierbij richtinggevend zijn. Belangrijkste opgave voor het arbeidsmarktbeleid in de toekomst, gelet op trends in demografie en economie, is het binnen de perken houden van kwantitatieve en kwalitatieve personeelstekorten. Een flexibele en goed opgeleide beroepsbevolking en een goed werkende arbeidsmarkt zijn cruciale voorwaarden om de in de Agenda van Brabant geformuleerde ambitie te kunnen realiseren.
3. PS zouden kunnen bevorderen dat de provincie haar inzet op arbeidsmarkt vanuit de beleidsvelden economie, innovatie en onderwijs de komende jaren vooral blijft richten op inhoudelijke terreinen waar is gebleken dat ze toegevoegde waarde kan hebben: campusontwikkeling en combinaties van high-tech en slimme ambachtelijkheid; stimulering van modern HRM-beleid (HRM servicecentra); flexibele schakelingen van onderwijs en arbeid (Platforms Techniek); en waarborgen van brede bestuurlijke samenwerking (Pact Brabant).
4. De in dit rapport beschreven mogelijkheden voor verdere ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid bieden daarbij handvatten om de vraaggerichtheid van het arbeidsmarktbeleid te versterken, meer dynamiek op de arbeidsmarkt te organiseren en meer rekening te houden met regionale diversiteit ondersteund door bovenregionale afstemming en kennisuitwisseling.
5. PS zouden er op kunnen toezien dat het arbeidsmarktbeleid programmatisch vormgegeven wordt, dat de afstemming met andere flankerende beleidsterreinen bij integrale beleidsvoering bewaakt wordt, dat de bestuurlijke samenwerking bo-

venregionaal en via de platforms in de regio's behouden blijft en dat provinciale middelen vooral ingezet worden ter versterking van randvoorwaarden als coördinatie en netwerken. De raakvlakken van arbeidsmarkt met de andere (kern)taken van de provincie zou daarbij in het oog moeten worden gehouden.

Op deze wijze wordt het integrale terrein dat arbeid nu eenmaal is gewaarborgd, waarbij het risico van versnippering wordt voorkomen. Door programmatisch te werken wordt tevens het risico voorkomen dat (evenals in de bestuursperiode 2003-2007) losse projecten worden geïnitieerd die niet goed aansluiten bij ontwikkelingen in de regio's of teveel overlappen met taken die door regionale partijen (gemeenten, uwv e.d.) al worden uitgevoerd.

6. PS zouden actie kunnen ondernemen om Pact Brabant te verbreden en te versterken door (grotere) werkgevers in het Pact op te nemen. Pact Brabant zou kunnen worden versterkt met een reflectieve, evaluatieve en agendazettende functie bijvoorbeeld in de vorm van een denktank met een programma voor strategisch onderzoek en visieontwikkeling. Op deze wijze wordt het risico ondervangen dat het arbeidsmarkt beleid te ver van de sectoren en de regio's af komt te staan, waardoor te weinig ruimte zou kunnen ontstaan voor regionale diversiteit en waardoor men te weinig oog zou kunnen hebben voor dreigende arbeidsmarktknelpunten.
7. Vanuit de controlerende functie kunnen PS aandringen op goede monitoring en op verbetering van evaluatie van beleid en actieprogramma's via een systematiek van evidence-based beleidsleren.

1 Het onderzoek

Adequaat arbeidsmarktbeleid is uitermate belangrijk voor de economische ontwikkeling. De laatste jaren wordt het inzicht dat de arbeidsmarkt en dus ook arbeidsmarktbeleid een sterke regionale component heeft, breed gedragen. De provincie is het formeel bestuurlijk orgaan dat opereert voor een regio breder dan de gemeente. De provincie heeft echter geen wettelijke taken op het terrein van arbeidsmarktbeleid. Rijk en gemeenten hebben dat wel. De provincie Noord-Brabant ziet voor zichzelf wel een belangrijke rol weggelegd als het gaat om het oplossen van arbeidsmarkt-knelpunten. De provincie is zich daarbij bewust van de grenzen aan de rol die zij kan (en wil) spelen (Kadernota Arbeidsmarktbeleid, 2004; Contourennota Arbeidsmarktbeleid, 2007).

De Commissie voor Beleidsevaluatie van de provincie Noord-Brabant heeft in haar jaarprogramma 2010-2011 gekozen voor een evaluatie van het arbeidsmarktbeleid dat de provincie Noord-Brabant in de periode 2003-2009 heeft gevoerd. Het onderzoek moet voorzien in de behoefte aan meer inzicht in de resultaten, de effecten en de meerwaarde van de inzet van provinciale middelen en instrumenten uitgevoerde arbeidsmarktactiviteiten in de periode 2003 tot en met 2009. Op basis van het inzicht in deze gerealiseerde resultaten wil de Commissie tevens meer inzicht krijgen in hoe het provinciaal arbeidsmarktbeleid kan bijdragen aan een betere werking van de arbeidsmarkt in de toekomst, in het licht van te verwachten ontwikkelingen op economisch, demografisch en bestuurlijk gebied.

De functie van het onderzoek is dus tweeledig. Ten eerste gaat het om een toetsing van de resultaten aan de in eerdere jaren geformuleerde doelstellingen. Ten tweede gaat het om een verkenning van de aangetoonde toegevoegde waarde van provinciaal arbeidsmarktbeleid in het licht van de in de komende jaren te verwachten nieuwe ontwikkelingen. De Commissie wil met behulp van het onderzoek niet alleen terug kijken naar het verleden maar ook vooruit kijken naar (nieuwe?) mogelijkheden voor de toekomst.

2 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet

De Commissie heeft de volgende onderzoeksvragen geformuleerd.

1. Welke doelstellingen heeft de provincie Noord-Brabant geformuleerd met betrekking tot haar arbeidsmarktbeleid in de periode 2003-2009? Welke wijzigingen en/of aanvullingen zijn hierin in de loop van de tijd aangebracht? Zijn deze (gewijzigde) doelstellingen SMART geformuleerd?
2. In welke mate hebben de beleidsprestaties van de door de provincie geïnitieerde en/of ondersteunde speerpunten en activiteiten bijgedragen aan realisatie van de bovengenoemde doelstellingen?
3. Wat is hierbij de toegevoegde waarde geweest van de provincie Noord-Brabant ten opzichte van het landelijke en decentrale gevoerde arbeidsmarktbeleid?
4. Gezien deze toegevoegde waarde: op welke wijze kan provinciaal arbeidsmarktbeleid en/of beleid vanuit de terreinen onderwijs, economie en zorg bijdragen aan een betere kwalitatieve en kwantitatieve werking van de regionale arbeidsmarkt(en), gezien relevante economische ontwikkelingen (conjunctuur, mondialisering), demografische veranderingen (vergrijzing) en veranderende opvattingen ten aanzien van de taakverdeling rijksoverheid, gemeenten en middenbestuur?

Om de vragen van de Commissie goed te kunnen beantwoorden, is informatie uit bestaande bronnen gebruikt en is nieuw onderzoek gedaan onder partijen die bij arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktprojecten in de provincie en in de regio's betrokken zijn. Het plan van aanpak bestond uit twee hoofdonderdelen:

1. Ten eerste: beleidsanalyse door middel van deskresearch en bronnenonderzoek. Deze was vooral gericht op het in kaart brengen van de doelen, de middelen en de prestaties, de 'output' van het beleid i.c. de met ondersteuning van de provincie opgezette netwerken en projecten en de resultaten van die projecten in relatie tot de door de provincie geformuleerde speerpunten en beleidsdoelen. Dit geeft een beeld van de doeltreffendheid van de provinciale inzet.
2. Ten tweede: een reeks interviews met partijen ('stakeholders') en doelgroepen in het veld die bij de uitvoering van beleid en projecten betrokken zijn. In de inter-

views stonden vragen naar de gerealiseerde effecten ('outcomes') – zoals gepercipieerd door betrokkenen – alsmede de (potentiële) meerwaarde van bovenlokale afstemming en ondersteuning in relatie tot landelijk en decentraal beleid centraal. Dit geeft een beeld van de doorwerking van de provinciale inzet in feitelijke arbeidsmarktprocessen. De interviews leveren bovendien wezenlijke informatie voor de toekomstgerichte analyse.

De vraag naar de effecten (outcomes) van projecten en naar de toegevoegde waarde van de provinciale inzet zal dus vooral langs kwalitatieve weg, d.w.z. op basis van subjectieve 'doorkijkjes' van de belangrijkste betrokken partijen, worden beantwoord. Een 'hardere' kwantitatieve meting is in dit verband niet realistisch. In bepaalde gevallen zijn projecten nog niet afgerond of zullen kwantitatieve effecten pas op langere termijn optreden en nu nog niet kunnen worden waargenomen. Daarnaast is de bijdrage van de provincie in verhouding tot die van andere partijen doorgaans gering, waardoor effecten niet of nauwelijks aan die bijdrage te relateren zijn. Andere partijen delen mee in de kosten en zijn mee verantwoordelijk voor het resultaat. Ook spelen omgevingsinvloeden bij projecten vaak een belangrijke rol - denk aan de economische recessie! - zodat de effecten van een specifieke (kleine) impuls van de provincie niet afzonderlijk te isoleren zijn. Op dit punt is daarom een meer kwalitatieve aanpak gevolgd, waarin met behulp van ervaringskennis en gefundeerde opvattingen van direct betrokkenen vanuit verschillende partijen een zo plausibel mogelijk beeld wordt gevormd. Breed gedeelde consensus over bepaalde effecten is dan een belangrijk criterium.

Het onderzoek is uitgevoerd in de maanden juli, augustus en september 2009. Een uitgebreider beschrijving van de aanpak is te vinden in bijlage 1.

Leeswijzer

Deze rapportage is verder als volgt opgezet.

In hoofdstuk 3 wordt de ontwikkeling van het provinciaal arbeidsmarktbeleid in de periode 2003-2009 geschetst.

In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de vraag wat het beleid aan resultaten heeft gebracht.

In hoofdstuk 5 staat de vraag centraal welke specifieke meerwaarde partijen aan de provinciale inzet op arbeidsmarktbeleid toekennen.

In hoofdstuk 6 worden de belangrijkste ontwikkelingen op de Brabantse arbeidsmarkt beschreven.

In hoofdstuk 7 wordt vooruit gekeken en aangegeven langs welke lijnen het provinciale arbeidsmarktbeleid gezien de gerealiseerde de meerwaarde verder kan worden ontwikkeld.

In de bijlagen bij dit rapport zijn overzichten opgenomen waarin de belangrijkste informatie uit het bronnenonderzoek en uit de vraaggesprekken die voor dit onderzoek zijn gehouden is weergegeven. Het rapport is afzonderlijk leesbaar. De lezer die kennis wil nemen van specifieke projecten en opvattingen wordt naar deze bijlagen verwezen.

3 Beleid – ontwikkeling doelstellingen provinciaal arbeidsmarktbeleid

3.1 Het provinciale arbeidsmarktbeleid 2003-2011

De Provincie Noord-Brabant heeft al een lange traditie van arbeidsmarktbeleid. In dit hoofdstuk wordt een (chronologisch) overzicht gegeven van het Noord-Brabantse arbeidsmarktbeleid in de periode 2003-2009.

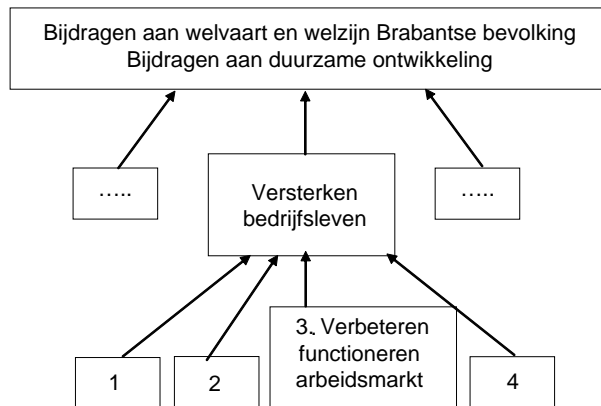
Deze periode beslaat twee bestuursperiodes: 2003-2007 en 2007-2011. Daarmee zijn er ook twee bestuursakkoorden waarin het arbeidsmarktbeleid geformuleerd is. In deze periode zijn verder diverse ambtelijke en externe notities verschenen waarin het Noord-Brabantse provinciale beleid wordt ge(her)formuleerd of geëvalueerd. Al deze notities zijn hieronder verwerkt. Het overzicht van de doelstellingen in bijlage 3 vormt de basis voor dit hoofdstuk.

In dit hoofdstuk wordt niet ingegaan op de meerwaarde die wordt ervaren in het arbeidsmarktbeleid van de provincie. Dit komt in hoofdstuk 5 aan de orde nadat eerst (in hoofdstuk 4) de projecten zijn besproken.

Uit alle stukken blijkt dat de provincie zich er terdege van bewust is dat arbeidsmarktbeleid geen wettelijke provinciale taak is. De rijksoverheid en de gemeenten zijn de primaire opstellers en uitvoerders van arbeidsmarktbeleid. Toch heeft de provincie Noord-Brabant zich de afgelopen jaren een rol toebedeeld met betrekking tot arbeidsmarktbeleid. Voor de bestuursperiode 2003-2007 was het vigerend beleid gebaseerd op de kadernota Sociaal-Economisch beleid 2002-2006. In deze beleidsperiode is het doel van het arbeidsmarktbeleid geformuleerd als ‘het verbeteren van het functioneren van de arbeidsmarkt’. Deze doelstelling is een van de doelstellingen die bijdragen aan de overkoepelende doelstelling, namelijk ‘het versterken van het bedrijfsleven’. Dit tenslotte is gericht op het verbeteren van de welvaart en het welzijn van de Brabantse bevolking en het moet tevens leiden tot een duurzame ontwikkeling. In figuur 3.1 is dit uitgewerkt in een doelstellingenboom².

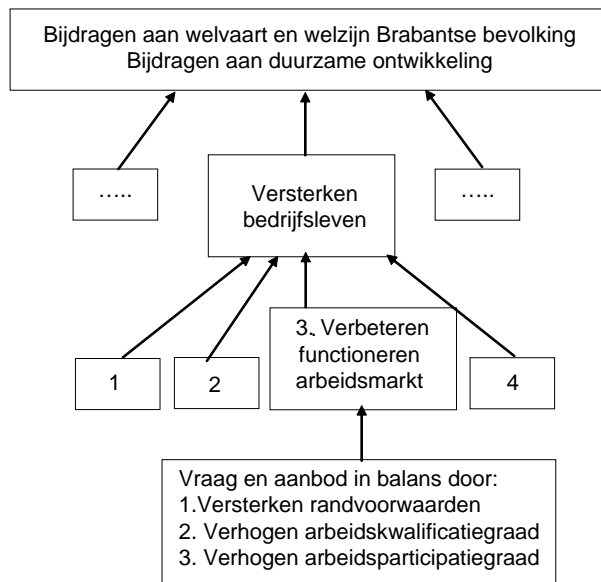
2 Afkomstig uit de theorie van logical frame analyses

Figuur 3.1 – Doelstellingenboom 2003



In de kadernota 2004-2007 zijn deze doelstellingen ongewijzigd gebleven. De doelstellingen zijn uitgewerkt in het strategisch doel ‘De vraag naar personeel en het aanbod van de beroepsbevolking in Brabant is kwalitatief en kwantitatief in balans’. Hierbij zijn de drie speerpunten gedefinieerd namelijk het versterken van de randvoorwaarden, het verhogen van de arbeidskwalificatiegraad en het verhogen van de arbeidsparticipatiegraad.

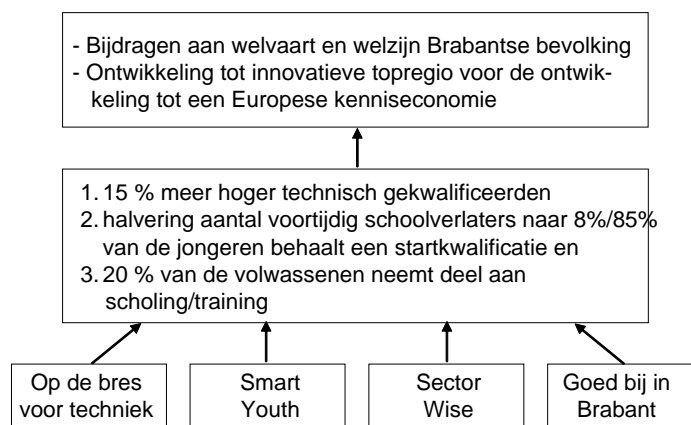
Figuur 3.2 – Aanvulling doelstellingenboom 2004



Tijdens deze eerste bestuursperiode vindt een belangrijke ontwikkeling plaats. Deze vindt in 2005 zijn weerslag in de nota ‘Actieprogramma Kennis=Meedoen’. Het ontwikkelen van Brabant tot een innovatieve topregio om mee te doen aan de ontwikkeling tot een Europese kenniseconomie is hierin de belangrijkste drijfveer. Het arbeidsmarktbeleid krijgt daarmee een extra aandachtsgebied, namelijk het terrein van onderwijs-arbeidsmarkt. Zowel het versterken van het kennisniveau van de beroepsbevolking als het versterken van de werkgelegenheid krijgen een leidende rol in het arbeidsmarktbeleid. Voorheen was dit al een van de pijlers (verhogen kwalificatiegraad), maar vanaf 2005 wordt het weergegeven in drie van de vier pijlers bij de drie Lissabon-doelstellingen voor Nederland³:

1. ‘Op de bres voor techniek’, (doelstelling 1);
2. de aanpak van voortijdig schoolverlaten/ jeugdwerkloosheid (doelstelling 2);
3. sectorale/clustergewijze HRM/employability/scholings aanpak (doelstelling 3);
4. scholing voor de grote groep laaggekwalficeerden (doelstelling 3).

Figuur 3.3 – Doelstellingenboom 2005/2006



Tegen het eind van de bestuursperiode, in september 2006, verschijnt de notitie ‘Naar een effectievere uitvoering van het arbeidsmarktbeleid in Noord-Brabant’. Het uiteindelijke doel van arbeidsmarktbeleid is nog steeds het bijdragen aan welvaart en welzijn van de Brabantse bevolking. De provincie constateert dat ze er met het ar-

3 (1) 15 % meer hoger technisch gekwalificeerden
(2) halvering aantal voortijdig schoolverlaters naar 8%/85 % van de jongeren behaalt een startkwalificatie en
(3) 20 % van de volwassenen neemt deel aan scholing/training.

beidsmarktbeleid tot dat moment onvoldoende in slaagt om de doelstellingen te halen. De oorzaak hiervan is tweeledig. De losse en eenmalige projectinitiatieven slagen er niet in voldoende massa maken, en de beoogde duurzame samenwerking blijft uit. De oplossing zoekt men in:

1. een brede fundamentele aanpak (scholing, HRM);
2. samenwerking (krachtenbundeling);
3. resultaat(output)gericht (selectief, duurzame output).

In plaats van losse projecten wordt gepleit voor een programmatische aanpak. Daarbij dient het provinciale arbeidsmarktbeleid zo veel mogelijk ondersteunend te zijn aan regionale samenwerking. De regie ligt bij de regio's, de provincie versterkt het regionale arbeidsmarktbeleid.

Eind 2006 zijn er twee notities verschenen die betrekking hebben op het provinciale arbeidsmarktbeleid. Dit zijn het SER-advies 'Perspectief onderkant arbeidsmarkt', en de notitie van PSW 'Bouwstenen voor het Provinciaal Arbeidsmarktbeleid 2007-2011 Provincie Noord-Brabant'. Beide adviezen stemmen in met het provinciaal arbeidsmarktbeleid van de voorgaande jaren. De provincie wordt geadviseerd dit beleid te intensiveren en uit te breiden met thema's als sociale innovatie en sociale economie, zodat alle groepen burgers kunnen participeren in arbeid en de knelpunten in vacatu-revoorziening bij werkgevers kunnen worden opgelost. In beide adviezen wordt benadrukt dat er een belangrijke rol is weggelegd voor de Provincie om bij te dragen aan het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt.

In de contourennota die in januari 2007 verschijnt, beschrijft de provincie haar visie op de samenhang tussen het dan vigerend arbeidsmarktbeleid en de aanbevelingen van SER Brabant en PSW. De missie van het provinciaal arbeidsmarktbeleid wordt in deze nota geformuleerd als:

'Het leveren van een bijdrage aan de economische vitaliteit door te bevorderen dat het Brabantse bedrijfsleven ook in de toekomst kan beschikken over voldoende en goed gekwalificeerd personeel én door te bevorderen dat Brabantse werknemers in de toekomst toegerust zijn voor de vereisten van de arbeidsmarkt (employability). Het provinciaal arbeidsmarktbeleid slaat bovendien de brug naar het sociale domein door sociale cohesie na te streven. Men wil bevorderen dat alle bevolkingsgroepen evenredig kunnen participeren in arbeid en dat ook laagopgeleide volwassenen zijn toegerust om zowel in werk als maatschappelijk te participeren'.

De provincie ziet haar toegevoegde waarde in het verminderen van imperfecties op de arbeidsmarkt door activiteiten uit te (laten) voeren die andere partijen niet oppakken

omdat het buiten hun verantwoordelijkheden of budget valt. De speerpunten hierbij worden gevormd door:

1. het versterken van de randvoorwaarden;
2. Actieplan Kennis=Meedoen.

In april 2007 verschijnt het nieuw bestuursakkoord 'Vertrouwen in Brabant'. In dit bestuursakkoord spreekt men de ambitie uit die men zou kunnen samenvatten als 'doorgroeien tot een provincie met een sterke regionale infrastructuur én een sterke sociale infrastructuur'. Dit bestuursakkoord bestaat uit een zestal programma's waarin de ambities van het bestuur worden gepresenteerd. In het programma 'Dynamisch Brabant' worden de strategische doelstellingen op economisch terrein geformuleerd. Hieronder zijn er twee die direct betrekking hebben op arbeidsmarkt, namelijk:

- *'verhogen arbeidsparticipatie en arbeidskwalificaties'*;
- *'betere afstemming onderwijs-arbeidsmarkt'*.

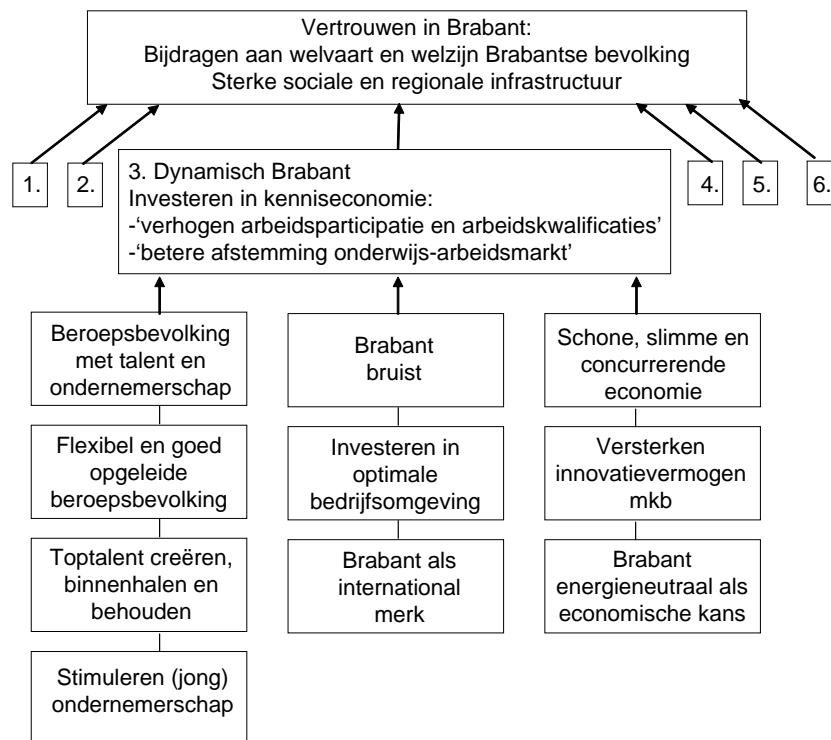
Deze doelstellingen dragen bij aan een goed gekwalificeerde beroepsbevolking wat gezien wordt als een voorwaarde voor verdere economische ontwikkeling van Brabant. Het programma 'Dynamisch Brabant' is uitgewerkt in drie programmalijnen:

- een beroepsbevolking met talent en ondernemerschap;
- Brabant bruist;
- schone, slimme en concurrerende economie.

Deze programmalijnen zijn gedetailleerder uitgewerkt in thema's. In figuur 3.4 is dit uitgewerkt in een doelstellingenboom.

Met deze werkwijze in het huidige bestuursakkoord (programmalijnen, thema's) is naar onze mening een meer samenhangend geheel van doelstellingen verkregen waarin beleidsmatig aandacht is voor zowel de vraagkant als de aanbodkant van de arbeidsmarkt. Daarmee is, in ieder geval beleidsmatig, een stap gezet naar een meer evenwichte taakstelling waarin naast de sociale aspecten aandacht begint te ontstaan voor de meer werkgeversgerichte aspecten van de arbeidsmarkt. In de bestuursperiode 2003-2007 was het bovenliggend doel steeds weliswaar het versterken van het bedrijfsleven, maar de uitwerking daarvan was vooral gericht op de sociale kant door de aandacht te richten op kwalificatiegraad en participatiegraad. Later verschoof het accent nog wat verder richting het verhogen van de kwalificatiegraad en de verwijzing naar de Lissabondoelstellingen. De economische groei in die periode zal daarbij zeker een rol hebben gespeeld. De krapte op de arbeidsmarkt nam in deze jaren (2004-2007) steeds verder toe. In de tweede bestuursperiode blijft men aandacht houden voor de sociale kant van de economie, maar heeft men ook oog voor de ondernemers door de bedrijfomgeving te verbeteren, door starters te ondersteunen en door het MKB te versterken.

Figuur 3.4 – Doelstellingenboom 2007-2011



Provinciale Staten hebben in de afgelopen twee bestuursperioden een flinke slag gemaakt in het provinciale arbeidsmarktbeleid. Haar kaderstellende en controlerende rol is geborgd door de cyclus van de (jaar)plannen en projectrapportages (tussen- en eindrapportages) waardoor de Staten worden geïnformeerd over de projecten. Ook zijn de Staten in beide perioden betrokken geweest bij arbeidsmarktbeleid. In de eerste periode via de commissie Zorg, Welzijn en Cultuur. Het arbeidsmarktbeleid viel in die periode onder het beleid voor onderwijs en arbeidsmarkt. In de tweede periode werd het arbeidsmarktbeleid een onderdeel van het economisch beleid en werd daarmee ondergebracht bij de commissie voor Economie, Mobiliteit en Grote-stedenbeleid. Vaak ook waren beide commissie betrokken bij arbeidsmarktbeleid.

In bijlage 3 wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste beleidsdoelstellingen in de beleidsnotities van de twee bestuursperioden 2003-2007 en 2007-2011. Dit vormt de basis voor de doelstellingenbomen in dit hoofdstuk. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de projecten en wordt een overzicht gegeven dan de specifieke projectdoelstellingen.

3.2 Resumé

Resumerend kunnen we het volgende concluderen over het provinciaal arbeidsmarktbeleid:

1. De provincie is zich ervan bewust dat arbeidsmarktbeleid geen wettelijke provinciale taak is. In de afgelopen twee bestuursperioden heeft de provincie Noord-Brabant haar eigen rol zo proberen in te richten dat daarmee meerwaarde voor de arbeidsmarkt zou ontstaan.
2. Vanuit die rol is de beleidsmatige doelstelling gericht geweest op het versterken van het bedrijfsleven. De invulling die daaraan werd gegeven was in de eerste bestuursperiode vooral gericht op het versterken van het arbeidsaanbod. In de tweede bestuursperiode, bij het opstellen van 'Dynamisch Brabant' is men meer aandacht gaan geven aan de vraagkant.
3. In de eerste bestuursperiode is de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid vooral gebaseerd geweest op losse projecten. In de aanloop naar de tweede bestuursperiode is de provincie gestart met een programmatische aanpak om daarmee de effectiviteit te verhogen.

4 Resultaten – opbrengsten en effecten van projecten en programma's

In het vorige hoofdstuk is een overzicht gegeven van de doelstellingen van het provinciaal arbeidsmarktbeleid. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de door de provincie geïnitieerde of ondersteunde activiteiten en projecten en op de vraag in hoeverre deze hebben bijgedragen aan realisatie van de geformuleerde doelstellingen. Wat zijn de gerealiseerde opbrengsten (output) van projecten en zijn er indicaties van effecten en doorwerking van projecten op langere termijn (outcomes)?

4.1 Diversiteit aan projecten en doelstellingen

De provincie Brabant heeft in de twee onderzochte bestuursperiodes 2003-2007 en 2007-2011 talloze projecten gefinancierd en ondersteund. Een overzicht van de belangrijkste projecten is opgenomen in bijlage 4. Bij de projecten die de provincie ondersteunt valt op dat deze nogal variëren qua doelstelling, doelgroep, activiteiten, omvang en doorlooptijd. Doelstellingen die in de projectaanvragen worden genoemd variëren in niveau van heel concreet en specifiek, op de korte termijn gericht, tot meer abstract, algemeen en op de langere termijn gericht. Enkele voorbeelden, in oplopende graad van algemeenheid, toegespitst op de sector techniek:

- opzetten van een technolab waarin leerlingen basisonderwijs kennis en ervaring met techniek kunnen opdoen;
- ontwikkelen van een nieuwe methodiek voor het bevorderen van instroom in de technische vakopleidingen;
- inrichten van een Servicepunt om bedrijven en andere partijen te helpen bij het ontwikkelen en invullen van leerwerktrajecten in de techniek;
- er aan bijdragen dat een x-aantal of x-percentag scholieren in het voortgezet onderwijs kiest voor vervolgoopleidingen in het technisch beroepsonderwijs;
- bevorderen van uitwisseling en samenwerking tussen bij techniekpromotie betrokken partijen;
- komen tot een gezamenlijke visie op techniek in het onderwijs.

Doelstellingen van projecten zijn doorgaans wel terug te voeren op de speerpunten van het provinciale arbeidsmarktbeleid, vooral op de drie in de eerste bestuursperiode geformuleerde speerpunten: versterking van randvoorwaarden, verhoging van kwalificaties en verhoging van de participatiegraad van de beroepsbevolking. In projectplannen wordt vaak ook naar deze speerpunten verwezen. Op zichzelf is die relatie

tussen beleidsdoelen en projectdoelen niet zo verwonderlijk. Aanvragen voor subsidies maken eerder kans te worden gehonoreerd naarmate doelen en activiteiten van projecten beter passen in het geformuleerde beleid. Verder geldt dat de speerpunten zodanig breed zijn geformuleerd dat er meestal wel een relatie mee te leggen is, ook als het gaat om heel concrete, specifieke acties voor specifieke doelgroepen.

Met de specifieke doelstellingen variëren ook doelgroepen en activiteiten in de projecten. In de eerste bestuursperiode zijn veel middelen ingezet voor aanbodversteking. Daarbij komen allerlei verschillende doelgroepen in het aanbod in beeld, die elk op zich nog weer verder kunnen zijn afgebakend: jongeren, jongeren zonder werk, jongeren zonder startkwalificatie, allochtone jongeren, schoolverlaters; lager opgeleiden, lager opgeleide werkzoekenden, lager opgeleide werknemers; ouderen, lager opgeleide ouderen, oudere werknemers; scholieren, in het vmbo, in het vo, in het basisonderwijs; bijstandsgerechtigden, niet uitkeringsgerechtigden; potentiële zelfstandigen etc. Daarnaast worden doelgroepen ‘in den brede’ ondersteund, zoals bijvoorbeeld met de educatieve televisie voor lager opgeleiden. Ook het project Leerbonnen, waar alle lager opgeleide inwoners van de provincie aan mee konden doen, had deze brede insteek. In de loop van de tweede bestuursperiode wordt wat afstand genomen van deze doelgroepenbenadering en verschuift de focus meer richting vraagkant. Dat wil niet zeggen dat projecten zich niet meer op specifieke groepen kunnen richten. Het betekent wel dat de vraag van werkgevers meer gaat meebepalen op welke activiteiten wordt ingezet. Dat blijkt bijvoorbeeld bij de ondersteuning van de servicepunten voor Leren en Werken en daaraan gekoppelde initiatieven vanuit de sectoren Techniek en Zorg.

4.2 Twee periodes, met verschillende aanpak

In de tweede bestuursperiode kiest de provincie bovendien voor een andere aanpak met betrekking tot het subsidiëren van projecten. Tot dan toe konden organisaties zich rechtstreeks tot de provincie wenden met een subsidieverzoek voor ‘losse’ projecten. De provincie bepaalde vervolgens op basis van criteria zoals deugdelijkheid van de ingediende subsidieaanvraag of een project voor subsidiëring in aanmerking kwam. In de tweede bestuursperiode verschuift de focus van subsidiëring van losse projecten naar projecten ingebed in bredere programma's en platforms en naar structuursubsidies. De verschillende techniekplatforms zijn hier een goed voorbeeld van. De vijf platforms, die verschillende regio's in Brabant beslaan, krijgen ieder jaarlijks een structurele subsidie van de provincie, waarmee zij initiatieven in hun regio's kunnen ondersteunen. Reden voor de provincie om deze veranderingen in het subsidiebeleid door te voeren was dat men verwachtte dat door regio's meer structureel en programmatisch te ondersteunen de effectiviteit van de uitvoering van het arbeidsmarkt-

beleid wordt vergroot en meer rendement uit investeringen wordt gehaald, vooral op de langere termijn.

De wijzigingen in de subsidiesystematiek hebben ook implicaties voor de bepaling van opbrengsten en effecten. Als het gaat om projectsubsidies zijn resultaten in eerste instantie nog wel te bepalen door te kijken of de in een project voorgestelde doelen en activiteiten zijn gerealiseerd: is een nieuwe methodiek ontwikkeld? Is een x-aantal bijeenkomsten gehouden? Is een x-aantal mensen geschoold (outputs)? Daarnaast kan naar indicaties voor effecten op langere termijn worden gekeken (outcomes): hebben projecten een bredere doorwerking? Worden zaken die in een project ontwikkeld zijn door andere partijen overgenomen? Vinden nieuwe werkwijzen ingang in de reguliere praktijk van betrokken instanties? Als het gaat om structuursubsidies is het lastiger om outputs en outcomes in deze directe zin te bepalen. De outputs zijn in feite met name de gerealiseerde structuren. Die kunnen o.a. worden bekeken op zaken als duurzaamheid, draagvlak, samenstelling, werkzaamheid. De outcomes zijn in dit geval minder goed te bepalen. Effecten van structurele voorzieningen zijn lastig te meten, zijn vaak pas op langere termijn zichtbaar en zijn vaak niet direct aan een bepaalde beleidsimpuls te relateren, maar treden via allerlei ‘tussenschakels’ op.

4.3 Opbrengsten en effecten

Met inachtneming van deze verschillen bespreken we nu de opbrengsten en effecten van een aantal belangrijke projecten en programma's dat in de afgelopen twee bestuursperiodes in gang is gezet (voor een uitgebreider overzicht: zie bijlage 4):

- Kleurrijk Brabant;
- Kennis=Meedoen en Leerbonnen;
- Op de bres voor techniek;
- Op de bres voor de zorg;
- HRM Servicepunten;
- Overlegstructuur Pact Brabant.

Vooraf zij vastgesteld dat de doelstellingen van de projecten waaraan de provincie een financiële bijdrage levert over het algemeen worden gehaald. De betrokken partijen zijn overwegend positief over de gerealiseerde opbrengsten. Diverse betrokkenen tekenen daarbij wel aan dat de positieve resultaten niet altijd direct en alleen aan de uitgevoerde projecten c.q. de provinciale ondersteuning van de projecten kunnen worden gerelateerd.

a. Kleurrijk Brabant

Kleurrijk Brabant is een meerjarig actieplan dat in 2004 is gestart. Hoofddoel is verbetering van de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van allochtonen. Het project loopt momenteel nog en kent nu drie lijnen. Gestart is met Kleurrijk Brabant Werkt, voor allochtone jongeren. In een later stadium zijn Kleurrijk Brabant Onderneemt, gericht op allochtone ondernemers, en Kleurrijk Brabant Zorgt, gericht op allochtone vrouwen in de zorgsector, erin opgenomen. Belangrijke activiteiten zijn het opzetten van promotieteams, training en begeleiding, werving van stageplaatsen, regionale uitwisselingsbijeenkomsten, netwerkvorming en beïnvloeding van beeldvorming. PSW is coördinator van het project.

PSW is heel positief als het gaat om de resultaten van het project. De activiteiten die in de verschillende jaren zijn gepland zijn uitgevoerd, doelen in termen van concrete targets zijn grotendeels bereikt. Naast die opbrengsten noemen betrokken ook andere outputs, zoals de totstandkoming van netwerken (van scholen, zelforganisaties, ondernemersorganisaties); de ontwikkeling van trainingen en coaching voor jongeren, vrouwen, ondernemers; convenanten met scholen en zorginstellingen; nieuwsbrieven en websites ten behoeve van beeldvorming. Ook is er spin-off vanuit het project zelf onder een ruimere groep jongeren en bij andere betrokken partijen, i.c. scholen, het bedrijfsleven, zorginstellingen, het lokale bestuur. Partijen hebben scherper besef van de problematiek van allochtone jongeren gekregen en staan er meer open voor. Zonder ondersteuning van de provincie zou het project niet zijn uitgevoerd.

Andere partijen in het veld tonen zich wat kritischer. Ze zien wel de resultaten, maar hebben er soms twijfels bij of die de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren effectief verbeteren, in de zin dat ze na een training of opleiding duurzaam werk vinden. Ook zijn enkele partijen van mening dat het project te zeer Brabant breed is opgezet en te veel van bovenaf door de provincie is gepropageerd. In bepaalde regio's heeft men minder met de problematiek rond allochtone jongeren te maken. Het project sluit daarmee minder goed aan bij wat er in deze regio's op de arbeidsmarkt speelt.

b. Kennis=Meedoen en Leerbonnen

Het actieplan Kennis=Meedoen is een omvangrijk actieprogramma dat is opgesteld in 2005 en erop was gericht een bijdrage te leveren aan het bereiken van de voor 2010 voor Nederland geldende Lissabon-doelstellingen. Hiervan afgeleid waren vier hoofddoelen:

- verhoging van het aantal hoger technisch opgeleiden;
- vermindering van het aantal voortijdig schoolverlaters;

- verhoging van het aantal jongeren met een startkwalificatie, en
- verhoging van het aantal volwassenen dat deelneemt aan scholing.

Veel van de projecten die vanuit de provincie ondersteund zijn in het kader van het actieplan, zijn gericht op onderwijs en scholing. Daarbij is een specifieke focus gelegd op groepen met achterstand op de arbeidsmarkt, met name laaggeschoolden: jongeren, werknemers, maar ook werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden. Activiteiten die vanuit de verschillende projecten zijn ondernomen, richten zich onder meer op werving van deze groepen, activering en stimuleren tot leren, begeleiding van uitkering naar werk, ontwikkeling van nieuwe methodieken om hen beter te ondersteunen. In bijlage 4 is te zien dat de meeste projecten die binnen dit actieplan zijn opgezet succesvol zijn afgesloten, in die zin dat afdoende aantallen deelnemers zijn bereikt, tot leren zijn aanzet en daadwerkelijk hun kwalificaties hebben weten te verbeteren.

Een exemplarisch project in dit kader waarop de provincie fors heeft ingezet is het project Leerbonnen. Met dit project, dat Brabant breed is opgezet en bedoeld was voor alle inwoners van Brabant, beoogde de provincie laaggeschoolden een extra impuls te geven om (weer) te gaan leren. Laaggeschoolden die een of andere vorm van opleiding gingen volgen konden van de provincie een 'leerbon' krijgen als tegemoetkoming in de kosten van de cursus. In termen van output wordt dit project algemeen beschouwd als een geslaagd project. Er kwamen veel aanvragen binnen, het budget is nagenoeg volledig gebruikt, een grote groep laaggeschoolden is bereikt. Uit de evaluatie achteraf blijkt ook dat veel deelnemers aangeven baat bij de leerbon te hebben gehad. Voor circa een derde was het een opstap naar een vervolgopleiding.

Hoewel het qua output om een succesvol project gaat, zijn er in het veld toch ook kritische geluiden te vernemen. Belangrijkste punt van kritiek - zo blijkt ook uit de evaluatie - is dat het instrument vanuit de provincie te breed is ingezet. De leerbon kon door iedereen worden aangevraagd en worden ingezet, voor ongeacht welke cursus bij ongeacht welke instantie. Dat heeft er toe geleid dat ook allerlei opleidingen zijn betaald die niet of nauwelijks relevant zijn voor participatie op de arbeidsmarkt. De leerbon is daarmee te veel ingezet als een maatschappelijk activeringsinstrument en te weinig als arbeidsmarkt-instrument gericht op kwalificering voor werk. Volgens betrokkenen is dit een reden waarom het project na de pilotfase maar door een beperkt aantal gemeenten is overgenomen. Die gemeenten hebben er verder een eigen invulling aan gegeven en de leerbon sterker verbonden met kwalificerende scholing richting werk.

c. Op de bres voor techniek

Techniek is al langere tijd een belangrijke sector in het provinciale arbeidsmarktbeleid. Een fors deel van het jaarlijks budget gaat naar projecten, platforms en programma's techniek. Hoofddoel van de activiteiten in de techniek is bevordering van de instroom in de techniekopleidingen en verbetering van het imago van 'techniek'. Brabant kent veel maakindustrie. Er is echter sprake van een tekort aan technisch personeel. De verwachting is dat het tekort de komende jaren nog verder zal oplopen. Acties in dit verband richten zich op de techniekpromotie in het basis en voortgezet onderwijs, stimulering van contacten tussen scholen en leerlingen en technische bedrijven en verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

In dit programma is de ontwikkelingslijn duidelijk zichtbaar van subsidiëring van losse projecten naar meer structuur- en programmagerichte subsidiëring. Vooral de afgelopen bestuursperiode is er vanuit de provincie hard aan gewerkt om een Brabant-breed netwerk van regionale platforms techniek op te zetten, waarin de belangrijkste betrokken partijen - scholen en bedrijven - met elkaar rond de tafel zitten en gezamenlijk een actieprogramma voor de regio uitwerken. Dat is goeddeels gelukt. Momenteel zijn er vijf regionale platforms techniek, die Brabant als geheel redelijk afdekken. Recent is hier, mede op instigatie van de provincie, nog een koepel boven op gezet, waarin de platforms bij elkaar komen en ervaringen, acties, plannen kunnen worden uitgewisseld en gedeeld. Betrokkenen hebben veel waardering voor de inzet van de provincie voor de sector en de platforms. Ook de programmatische insteek bij de subsidieverstreking vinden ze een goede zaak. De provincie heeft hier een duidelijk meerwaarde in hun ogen. De platforms zouden zonder de provinciale inzet niet van de grond zijn gekomen. De realisatie van de samenwerking en de actieprogramma's die uit de samenwerking voortkomen zijn als belangrijke positieve en duurzame effecten te beschouwen.

De output van de techniekprojecten is over het algemeen aantoonbaar. Er wordt goed bijgehouden hoeveel leerlingen, scholen en docenten met de verschillende projecten bereikt worden. Afgaande op de rapportages blijkt het bereik redelijk groot. Scholen, docenten en leerlingen die aan projecten meedoen zijn doorgaans enthousiast over de activiteiten. Uit beschikbare gegevens is af te leiden dat Brabant relatief goed scoort op bepaalde indicatoren. Zo ligt het percentage (basis)scholen met techniek in het curriculum in Brabant hoger dan in andere provincies. De groei in het aantal techniek-leerlingen is de laatste jaren fors uitgestegen boven het percentage dat eerder voorspeld was, zowel bij jongens als bij meisjes. Onduidelijk is echter in hoeverre deze trends aan de techniekpromotie kunnen worden gerelateerd.

Wat outcome betreft is er nog weinig over de platforms en programma's te zeggen. Er is nog weinig zicht op effecten als attitudeverandering ten aanzien van techniek bij leerlingen, invloed op keuzeprocessen voor techniek bij leerlingen, invloed op de feitelijke instroom in de techniekopleidingen. Onlangs is wel uitgebreider onderzoek gestart om dergelijke effecten te meten, waarin met voor- en nametingen en met controlegroepen wordt gewerkt. Resultaten daarvan komen binnenkort beschikbaar.

d. Op de bres voor de zorg

Evenals de techniek is de zorg een belangrijke sector op de Brabantse arbeidsmarkt. Ook deze sector krijgt een kleiner, maar aanzienlijk deel van het provinciale jaarbudget voor arbeidsmarktbeleid. Ook ten aanzien van deze sector is er een ontwikkeling van projectmatige naar programmatische en structuurgerichte subsidiëring van activiteiten te zien. Daarbij kon worden aangesloten bij de in de sector al aanwezige regionale infrastructuur voor de arbeidsmarkt. Er zijn nu vier regionale platforms voor de zorgarbeidsmarkt in Brabant actief. Ter ondersteuning van die platforms is recent een bureau in het leven geroepen, dat activiteiten over heel Brabant heen coördineert. Dat bureau wordt mede door de provincie gefinancierd.

In het kader van Op de bres voor zorg zijn diverse actieprogramma's uitgevoerd, gericht op stimulering van competentiegericht opleiden en scholing in de zorg, vergroting van de instroom van leerlingen in de zorgopleidingen, vermindering van personeelstekorten en verbetering van de match tussen vraag en aanbod op de zorgarbeidsmarkt. Met behulp van provinciale middelen konden daarbij extra activiteiten worden gerealiseerd op het terrein van arbeidsmarktonderzoek en analyse, het imago van de zorg en scholing van praktijkbegeleiders in instellingen. Daarnaast zijn sectorale servicepunten Zorg en Welzijn in de regio's opgezet, die zijn aangehaakt bij de door de provincie ondersteunde HRM Servicepunten. Deze extra activiteiten en structurele steunfuncties worden door betrokkenen als belangrijke opbrengsten gezien, naast de directe outputs van de arbeidsmarktacties in termen van aantal open dagen, aantal nieuwe stageplaatsen, aantal bijgeschoolde praktijkbegeleiders etc.

Over de effecten in termen van outcome is het moeilijker iets te zeggen. In de rapportages is wel geprobeerd er indicaties van te krijgen. Cijfers wijzen uit dat het personeelstekort in de zorg is teruggelopen en onder het eerder voorspelde tekort blijft. Het aantal mbo-opgeleiden is de laatste jaren gestegen, meer dan eerder was verwacht. Het blijft echter de vraag in hoeverre dergelijke trends aan het beleid zijn toe te schrijven. Betrokkenen hebben wel de indruk dat de acties en projecten van de laatste jaren aan die gunstige ontwikkelingen hebben bijgedragen.

e. HRM Servicepunten

De HRM Servicepunten zijn een doorontwikkeling van de voormalige Servicepunten Leren en Werken, die indertijd met middelen vanuit de landelijke subsidieregeling voor stimulering van leerwerktrajecten zijn ingericht. Primair doel van de HRM Servicepunten is krachtenbundeling van partijen die een rol spelen bij het realiseren van een effectief regionaal arbeidsmarkt- en HRM-beleid. De insteek is breed: werkgevers, werknemers, werkzoekenden, gemeenten en UWV stimuleren met scholing respectievelijk een breder personeelbeleid aan de slag te gaan. Op dit moment zijn er in Brabant zeven HRM Servicepunten in bedrijf, ondergebracht bij de Werkpleinen. Deze servicepunten worden vanuit de provincie mee gefinancierd.

De HRM Servicepunten zijn nog maar pas gestart en zijn deels nog bezig passende werkwijzen en een passende inbedding in al aanwezige structuren te vinden. Sommige partijen stellen dat aanvankelijk het risico dreigde van overlap en concurrentie met bestaande voorzieningen, maar in de meeste regio's kon dat in overleg met betrokken instanties worden ondervangen. Intussen zijn de Servicepunten redelijk 'geland' en zijn eerste resultaten ingeboekt. Cijfers laten zien dat er circa 3000 scholingstrajecten zijn gestart en 2000 bedrijfsbezoeken zijn uitgevoerd. De Servicepunten wordt vooral ook op momenten van crisis of in periodes van economische terugval een belangrijke functie toebedacht. Mensen moeten dan snel kunnen worden opgevangen en naar ander werk kunnen worden begeleid. De Servicepunten kunnen dan als 'versnellers' van acties optreden, omdat alle partijen al in een structuur bij elkaar zitten.

Partijen stellen dat de ontwikkeling van Leerwerkloketten naar HRM Servicepunten niet zo (snel) zou zijn verlopen als de provincie dat traject niet had ondersteund. De Servicepunten worden door sommige geïnterviewden zelfs als het belangrijkste initiatief van de provincie op arbeidsmarktterrein aangemerkt. De belangrijkste resultaten die door betrokkenen worden genoemd zijn de gezamenlijke voorlichting en de onderlinge afstemming van acties die in de Servicepunten kan worden gerealiseerd. Ondanks regionale verschillen in opzet en uitvoering hebben alle HRM Servicepunten eenzelfde naam en werken ze met een gezamenlijke website. Het gezamenlijk naar buiten treden richting werkgevers, werkzoekenden en werknemers is vanuit de provincie gestuurd. De herkenbaarheid draagt volgens betrokkenen bij aan een beter bereik onder deze groepen. Ook vindt er onder voorzitterschap van de provincie regelmatig kernoverleg plaats tussen de verschillende Servicepunten. Hierin wordt informatie, kennis en visie gedeeld, hetgeen door betrokkenen als zeer positief wordt ervaren.

f. Overlegstructuur: Pact Brabant

Partijen in het veld zijn overwegend positief over de provinciebrede overlegstructuur voor arbeidsmarktbeleid die in Brabant fungeert in de vorm van het Pact Brabant. In het Pact zijn alle partijen - werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, gemeenten, provincie, scholen, intermediairs, adviesraden - op het hoogste niveau vertegenwoordigd om over de strategische kanten van het arbeidsmarktbeleid te overleggen. Vanuit de provincie neemt de gedeputeerde deel aan het overleg. De provincie faciliteert het secretariaat van het Pact.

Het Pact heeft volgens partijen vooral in de afgelopen crisisperiode zijn functie bewezen. Brabant was een van de eerste provincies die met een gecoördineerd actieplan naar buiten kwam, waar elk van de betrokken partijen zich aan heeft gecommitteerd. Die actie heeft er toe geleid dat de problemen in Brabant - relatief zwaar getroffen door de recessie - ook goed bij het Rijk op het netvlies zijn gekomen. Dat heeft aan de andere kant bij regio's en gemeenten weer laten zien hoe gecoördineerde actie nog meerwaarde kan genereren bovenop de acties die vanuit de lokale niveaus zelf worden ondernomen.

Naast deze rol als versneller van arbeidsmarktacties wordt het Pact door verschillende partijen een rol als 'huiskamer' toe bedeed. Het is ook een podium waar partijen die elkaar anders niet zo snel opzoeken ervaringen, visies en opinies kunnen uitwisselen. Die functie van het Pact komt niet altijd voldoende uit de verf en er zijn ook kritische geluiden te horen - het moet niet te veel een 'praatcollege' worden - maar het Pact wordt wel als een nuttig netwerk gezien om de meer structurele en strategische aspecten van het arbeidsmarktbeleid aan de orde te stellen. Het Pact is ook een forum dat zich ook bij uitstek over kwesties op langere termijn zou kunnen buigen. Volgens sommige partijen kan de functie van het Pact wat dit betreft nog verder worden versterkt.

4.4 Meerwaarde

Alles overziende, kunnen we concluderen dat partijen over het algemeen tamelijk positief zijn als het gaat om de resultaten van projecten en programma's in termen van outputs. In veel gevallen worden de voorgenomen activiteiten volgens plan gerealiseerd, worden beoogde doelgroepen afdoende bereikt en worden concrete doelen in redelijke mate behaald. Ook bij succesvolle projecten worden echter nogal eens kritische kanttekeningen geplaatst. Belangrijk punt van kritiek is dat het nogal eens voorkomt dat pilots te veel op zichzelf staan en te weinig follow-up krijgen in die zin dat ze worden overgenomen of ingebed in de bestaande activiteiten van

reguliere instanties. Dat kan gelden voor bepaalde nieuwe methodieken, nieuwe instrumenten, nieuwe overlegnetwerken. De overstap die door de provincie is gemaakt van een projectmatige (co)financiering naar een meer programmatische en op structuur gerichte wijze van subsidiëring, kan rekenen op draagvlak bij partijen in de uitvoering.

Over de outcomes en langere termijn effecten van projecten, programma's en platforms is het moeilijker iets te zeggen. Deze zijn lastig vast te stellen dan wel niet echt gemeten. Voorzover partijen er indicaties van kunnen geven, zien ze deze vooral in de randvoorwaardelijke sfeer. Er zijn voorzieningen opgezet, overlegnetwerken ontwikkeld, partijen bij elkaar gebracht en acties aangejaagd of versneld. Bij uitvoerders is kennis over bepaalde problemen ontwikkeld, problemen zijn hoger op de agenda gekomen, het besef van urgentie is vergroot. In die zin is er nogal eens sprake van 'bijvangst', i.c. effecten die vooraf niet direct zijn beoogd, maar die wel optreden als neveneffect van een gezamenlijk doorlopen traject. Partijen wijzen in dit verband overigens ook op het risico van 'contraproductieve' effecten van provinciale acties, bijvoorbeeld in geval van overlap met bestaande voorzieningen. Het ondervangen van dat soort risico's kan dan weer als positief neveneffect hebben dat bestaande en nieuwe structuren beter op elkaar worden afgestemd.

Partijen zijn het meest positief over de subsidiërende en de coördinerende/regisserende rollen van de provincie. Zonder de provinciale inzet zouden de regionale platforms waarschijnlijk niet van de grond zijn gekomen. De provincie heeft ook sterk aangestuurd op coördinatie van acties in gezamenlijke regionale programma's. Die waren anders waarschijnlijk ook niet in deze vorm tot stand gekomen. De waardering voor de inzet van de provincie heeft daarbij niet alleen met de middelen te maken. Men wijst ook nadrukkelijk op de inzet van de specifieke personen die bij de provincie de kar trekken en hebben getrokken.

De projecten die door de provincie zijn ondersteund hebben overwegend een aanbodgericht karakter gehad. Een deel van de projecten dat in de eerste bestuursperiode is gestart wordt voor langere tijd gesteund en loopt soms in de tweede bestuursperiode nog door. Hiermee wordt gepoogd meer 'duurzame' effecten te realiseren. In de tweede bestuursperiode zijn de accenten in het arbeidsmarktbeleid echter enigszins verlegd. Arbeidsmarktbeleid is in de tweede bestuursperiode sterker gekoppeld aan economisch beleid. Kwalificatie en participatie zijn daarbij belangrijke speerpunten gebleven - flexibel en goed opgeleide beroepsbevolking - maar deze zijn meer betrokken op de ruimere doelen van investeren in de kenniseconomie en bijdragen aan een sterke sociale en regionale infrastructuur. Aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt en stimulering van (top)talent en ondernemerschap zijn als speerpunten toegevoegd. Projecten met een sterk aanbodgericht karakter, zeker als die uitsluitend

mikken op activering van bepaalde groepen, lijken minder bij deze nieuwe en wat anders ingebedde doelstellingen aan te sluiten. Hierdoor zijn zij wellicht minder effectief in het kader van het huidige sociaal-economisch beleid.

4.5 Resumé

Resumerend kunnen we het volgende concluderen.

1. De projecten die de provincie heeft ondersteund of geïnitieerd kennen een grote diversiteit wat betreft doelstellingen, doelgroepen, activiteiten, omvang en looptijd, maar hebben overwegend een aanbodgericht karakter gehad.
2. In de tweede bestuursperiode verschuift de focus van subsidiëring van losse projecten naar projecten ingebed in bredere programma's, platforms en naar structuursubsidies, waardoor de provincie meer effectiviteit en rendement van de bestede middelen hoopt te behalen.
3. Betrokken partijen zijn over het algemeen tamelijk positief wat betreft de resultaten van projecten en programma's in termen van outputs.
4. Er bestaat onduidelijkheid over de outcomes en langere termijn effecten van projecten, programma's en platforms bij betrokken partijen. Voor zover partijen er indicaties van kunnen geven, zien ze deze vooral in de randvoorwaardelijke sfeer.
5. De aanbodgerichte projecten die in de eerste bestuursperiode gestart zijn en doorlopen in de tweede bestuursperiode lijken minder goed aan te sluiten bij de huidige, meer economisch georiënteerde beleidsdoelstellingen van de tweede bestuursperiode.

5 Meerwaarde - partijen over toegevoegde waarde van provinciale inzet

In het vorige hoofdstuk is weergegeven welke resultaten het provinciale arbeidsmarktbeleid de afgelopen jaren zijn behaald, in relatie tot de doelstellingen van het beleid. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal wat hierbij volgens partijen de specifieke meerwaarde is geweest van de provincie Noord-Brabant ten opzichte van het landelijke en decentraal gevoerde arbeidsmarktbeleid. Aan de orde komen de volgende punten:

1. multiplier-effecten;
2. meerwaarde wat betreft de provinciale functies;
3. meerwaarde van de provinciale inzet op andere punten;
4. een aantal kritische geluiden over de inzet van de provincie.

5.1 Multiplier-effecten

Een belangrijke meerwaarde die partijen signaleren is dat de inzet van provinciale middelen multiplier-effecten heeft opgeroepen - in termen van cofinanciering door andere partijen - zonder welke projecten soms überhaupt geen doorgang zouden hebben kunnen vinden. Het geld van de provincie fungeert dan als 'smeermiddel' of 'oliekannetje' om partijen in het veld over de streep te trekken en zelf ook financiële bijdragen in de projectkosten te leveren. Bij het Leerbinnen-project is dat evident, dit is feitelijk volledig door de provincie gefinancierd, maar ook bij andere projecten voor lager opgeleiden in het kader van Goed bij in Brabant en Kennis=Meedoen was het een belangrijke factor. Ook bij de techniek- en zorgprojecten stellen betrokkenen dat het de vraag zou zijn geweest of de gerealiseerde platforms, projecten en actieplannen van de grond zouden zijn gekomen als de provincie niet had bijgedragen. De meerwaarde van de provinciale middelen blijkt hier in ieder geval uit het gegeven dat men extra menskracht heeft kunnen inzetten en dat men extra activiteiten heeft kunnen realiseren in de sfeer van b.v. onderzoek en informatievoorziening, communicatie en beeldvorming en promotie- en wervingscampagnes voor de sector.

Partijen in de uitvoering pleiten er voor dat de provincie ruimte blijft houden voor projectsubsidieering in het kader van experimenteerbeleid. De provincie zou daarbij vooraf goed moeten nagaan waar (vernieuwende) projecten na afloop van de experimenteelperiode het beste zouden kunnen 'landen'. Welke stakeholders en uitvoerders

hebben er een belang bij om activiteiten later voort te zetten en zijn er het beste voor toegerust om dat te doen? Met die partijen zouden vooraf afspraken moeten worden gemaakt, met het oog op commitment en continuïteit na afloop van het project. Het is volgens partijen minder effectief als de provincie het initiatief te sterk naar zich toe trekt en projecten te veel ‘van bovenaf’ worden gedropt. Het geld van de provincie moet - zoals de provincie zelf ook aangeeft in de Contourennota Provinciaal Arbeidsmarktbeleid 2007 – vooral fungeren als ‘seed money’: het moet partijen er toe brengen gezamenlijk activiteiten te ontwikkelen die elk afzonderlijk in eerste instantie niet kan of wil oppakken, maar die vervolgens wel in het reguliere takenpakket zouden kunnen worden ingepast.

5.2 Meerwaarde provinciale functies

In de Kadernota Arbeidsmarktbeleid 2004-2007 evenals in de Contourennota voor het arbeidsmarktbeleid 2007-2011 stelt de provincie Brabant dat ze voor zichzelf vooral de volgende functies weggelegd ziet:

- netwerkontwikkelingsfunctie;
- versterking van het organiserend vermogen in de regio;
- innovatie- en ontwikkelingsfunctie;
- informatie- en adviesfunctie;
- mindsetting;
- lobbyfunctie.

In hoeverre heeft de provinciale inzet vanuit deze functies nu meerwaarde gehad? Zijn er ook andere punten waarop partijen toegevoegde waarde van de provinciale inzet signaleren?

Netwerkontwikkeling

Partijen in het veld zijn overwegend het meest positief over de netwerkontwikkelingsfunctie van de provincie. Op dit punt signaleert men evidente meerwaarde. De provincie is bij uitstek kenner van de mensen en de netwerken in de Brabantse regio's en kan met die kennis en met haar eigen netwerk partijen binnen regio's, maar vooral ook over regiogrenzen heen bij elkaar brengen en tot actie oproepen. Vooral Pact Brabant wordt als een nuttig netwerk gezien. Het heeft recent zijn waarde bewezen bij de aanpak van de economische crisis.

Juist op momenten van crisis is het belangrijk dat een dergelijk breed samengesteld en stevig gefundeerd netwerk bestaat. Partijen kunnen snel voor actie worden gemobiliseerd en snel in onderling overleg bepalen welke uitvoerders op welk onderdelen bijdragen aan de oplossing van de problemen zullen leveren. Dergelijke bestuurlijke samenwerking maakt samenwerking en commitment in de uitvoering een stuk ge-

makkelijker. Dat is gebleken bij het 10-puntenplan van het Pact om de crisis te bestrijden. Het blijkt nu ook weer bij de acties in Oss, om de problemen rond MSD/Organon aan te pakken.

Versterking organiserend vermogen

Ook op dit punt wordt door partijen een duidelijke meerwaarde aan de inzet van de provincie toegekend. Het meest uitgesproken daarin zijn de regionale platforms in techniek en zorg en de HRM Servicepunten, die met provinciale ondersteuning tot stand zijn gebracht. Het risico van dergelijke nieuwe netwerken is dat er overlappende en concurrerende structuren in de uitvoering ontstaan - die dan weer nieuwe afstemmingsproblemen oproepen - maar in goed overleg met betrokken partijen in de uitvoering zijn de netwerken op de bestaande structuren aangesloten en daarmee breed geaccepteerd. De HRM Servicepunten zijn bij de nieuw opgezette Werkpleinen ondergebracht, waardoor rechtstreekse koppelingen met activiteiten van de UWV Werkbedrijven en de gemeenten kunnen worden gelegd. Diverse Servicepunten hebben nog weer aparte units voor grote sectoren in de regio opgezet (techniek, transport, zorg), waardoor gemakkelijker kan worden aangesloten bij initiatieven en netwerken in die sectoren zelf. Deze centra staan overigens nog in de kinderschoenen en zijn nog volop bezig met ontwikkeling van hun netwerken en afstemming van procedures en werkwijzen van uitvoeringspartners.

Enige scepsis hebben sommige partijen als het gaat om de samenstelling van de platforms. In principe zijn overheden, ondernemingen en onderwijs (3 o's) betrokken, maar in de praktijk blijkt de inbreng vanuit het bedrijfsleven soms aan de matige kant. Vanuit werkgevershoek zijn vaak vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties (koepels) afgevaardigd en in mindere mate individuele (grotere) werkgevers. Van de kant van de werknemersorganisaties blijft de vertegenwoordiging eveneens achter. Vakbonden hebben er te weinig capaciteit voor. Een te beperkte betrokkenheid van werkgevers en werknemers zelf brengt het risico met zich mee dat de netwerken te veel op afstand van het bedrijfsleven blijven staan. Dat vermindert de kans dat arbeidsmarktacties daar landen waar ze in de eerste plaats terecht moeten komen, namelijk in de bedrijven zelf.

Innovatie- en ontwikkelingsfunctie

Over het algemeen onderkennen partijen het belang van deze functies wel en ze zien ook de potentiële meerwaarde van een aanjaagfunctie van de provincie als het gaat om thema's die de markt en de systemen c.q. andere partijen laten liggen. Enige scepsis valt echter te beluisteren over de manier waarop deze functies de afgelopen jaren in de praktijk zijn ingevuld. Die aanpak is volgens partijen soms te veel top-down geweest, waardoor projecten te weinig aansloten bij wat er in regio's en sectoren speelde en nieuw ontwikkelde methodieken en instrumenten te weinig zijn over-

genomen door partijen die er in de uitvoering mee moeten gaan werken. Zo worden b.v. twijfels geuit bij Kleurrijk Brabant, een op zichzelf geslaagd project, dat soms onvoldoende was afgestemd op de specifieke problematiek in een bepaalde regio. Ook over het Leerbonden-project, eveneens als zodanig heel succesvol, zijn twijfels bij uitvoerende partijen. Intentie van de provincie was dat gemeenten dit project na de pilot-fase zouden overnemen, maar gemeenten waren daartoe slechts mondjesmaat bereid, omdat het te weinig aansloot bij hun directe belang bij kwalificering van bijstandsccliënten voor werk. Een aantal uitvoerders pleit voor minder top-down en meer mogelijkheden voor beïnvloeding van het projectenbeleid van onderop. We komen hier in het volgende hoofdstuk nog op terug.

Informatie en advies

Wat betreft de informatiefunctie signaleren vrijwel alle partijen een duidelijke toegevoegde waarde van de provincie. Algemene arbeidsmarktinformatie wordt op een zodanige manier bewerkt en gepresenteerd dat partijen in de uitvoering er ook iets mee kunnen. De informatie wordt zo ook stuurinformatie. De meeste uitvoerders kunnen er goed mee werken, enkele laten weten dat de informatie soms te weinig is toegesneden op de specifieke situatie of het specifieke probleem waar men mee te maken heeft.

Wat de adviesfunctie betreft is men sceptischer. Het is niet de functie van de provincie om bij de uitvoering van projecten of actieplannen mee te sturen. En een te sterke directe of indirecte betrokkenheid bij de uitvoering wordt door de meeste partijen niet wenselijk geacht. Via PSW heeft de provincie altijd een steunpunt en een sterke lijn naar de uitvoering toe gehad. Die relatie is de laatste jaren echter wat afstandelijker geworden. Over het algemeen kunnen partijen zich wel vinden in die nieuwe lijn van de provincie.

Mindsetting

Uit de gesprekken komt naar voren dat dit niet zozeer een functie is die vanuit de provincie zelf wordt gerealiseerd maar dat het eerder een neveneffect is van de acties en projecten die door de provincie worden ondersteund. Het ligt ook voor de hand dat dit zo gaat. Vooral via een betrokkenheid in concrete, innovatieve projecten rond concrete, nieuwe thematieken kan worden bewerkstelligd dat partijen een slag in het denken maken en oog krijgen voor nieuwe problemen of nieuwe manieren om problemen aan te pakken. Wat dit betreft heeft een aantal projecten volgens de uitvoerders beslist meerwaarde gehad. Die meerwaarde kan nog op een hoger plan worden gebracht als meer systematisch lessen uit vernieuwende projecten worden getrokken.

Lobbyfunctie

Onderscheid worden gemaakt tussen de nationale lobby richting Den Haag en de internationale lobby richting Brussel. Over deze lobbyfuncties laten partijen zich over het algemeen niet erg expliciet uit. Ze zijn eigenlijk vanzelfsprekend en typisch ‘des provincies’. De wenselijkheid van de lobby richting Den Haag is evident en is recent ook weer gebleken bij de Organon-zaak. De provincie moet hier op blijven inzetten. De lobby richting EU is de laatste jaren wat op de achtergrond geraakt. De provincie zou hier, gelet op de bezuinigingen op nationale middelen, de komende jaren weer meer werk van moeten gaan maken.

5.3 Meerwaarde provinciale inzet op andere punten

In de vorige paragraaf is de provinciale inzet beoordeeld aan de hand van de functies waarop de provincie zichzelf vooral toegevoegde waarde toekent. Daarnaast komen in de gesprekken twee aspecten naar voren die minder uitgesproken in het provinciale beleid zijn neergelegd, maar die voor partijen in het veld wel van belang zijn als het gaat om de bepaling van de meerwaarde van de provinciale inzet op arbeidsmarktbeleid.

1. *Versnelling*. De provincie legt een sterk accent op de verbindende functie die ze kan hebben als het gaat om het bij elkaar brengen van verschillende beleidsactoren of om het op elkaar betrekken en integraal benaderen van verschillende beleidsthema's. Die verbindende rol wordt door partijen in het veld onderkend en gewaardeerd. Partijen wijzen daarbij nadrukkelijk ook op de *versnellende werking* die van dergelijke verbindende activiteiten kan uitgaan. Voorbeelden zijn de gang van zaken bij het crisisplan van Pact Brabant en de acties rond MSD/Organon Oss. In het bijzonder het Pact biedt een forum om, zoals een van de partijen het betitelt, ‘gezamenlijk te zoeken naar versnellingsmogelijkheden’.
2. *Reflectie*. De provincie investeert in arbeidsmarktinformatie voor partijen in de regio's en probeert dat op zo'n manier te doen dat de regio's er een basis voor het eigen beleid in kunnen vinden. De regio's waarderen dat, maar ze koppelen er ook de wens aan dat er naast informatie ook reflectie wordt georganiseerd, op actuele arbeidsmarktthema's die in de eigen praktijk c.q. regio en/of sector aan de orde zijn. De provincie doet hier al het nodige aan, maar de meerwaarde op dit punt kan mogelijk nog worden verhoogd door kennisuitwisseling tussen actoren, regio's en sectoren systematischer op te zetten. Ook wat dit betreft zou het Pact een nuttige functie kunnen vervullen.

Al met al zijn partijen beslist niet ontevreden met wat er in Brabant op arbeidsmarktgebied is gerealiseerd. Mede door de provinciale inzet heeft arbeidsmarktbeleid in Brabant altijd de nodige aandacht gekregen, meer dan in andere provincies het geval is geweest. Brabant wordt nogal eens ten voorbeeld gesteld aan andere regio's, binnen Nederland en over de grenzen heen. Die uitstraling is ook een vorm van meerwaarde, als bedacht wordt dat arbeidsmarkt een steeds belangrijker factor wordt bij de vestigingskeuzes van bedrijven (en werknemers!) en de ruimtelijke spreiding van economische activiteiten.

5.4 Kritische geluiden

In bovenstaande overwegingen klinken behalve waardering ook kritische geluiden door. Die reacties komen vooral van de kant van het georganiseerde bedrijfsleven, maar ook regio's en gemeenten plaatsen kritische kanttekeningen. Projectuitvoerders zijn over het algemeen wat minder kritisch, maar dat is begrijpelijk. Zij zijn deels afhankelijk van provinciale subsidies en hebben belang bij continuering van de bestaande situatie.

De kritiek spitst zich toe op een drietal punten:

- a) Op wat de provincie überhaupt vermag met het beperkte beschikbare budget. De provincie heeft in eerdere jaren te versnipperd gewerkt, heeft op te veel verschillende thema's ingezet, te veel via losse projecten gewerkt. Daardoor kon onvoldoende kritische massa worden gemaakt in sectoren waar zich de grootste knelpunten voordeden.
- b) Op de overmatige aanbodsturing. De provincie heeft zich te sterk gericht op ondersteuning van activiteiten die niet of niet direct gerelateerd zijn aan de vraag van werkgevers c.q. personele knelpunten op de arbeidsmarkt. Veel inzet is gepleegd in de richting van het onderwijs en richting reserves, maar vooral voor activering dan wel scholing, zonder directe koppelingen met werk en met de arbeidsmarkt.
- c) Op de bepalende positie van PSW in de uitvoering. Tussen provincie en PSW lagen directe relaties. Dat heeft tot een praktijk geleid die in regio's is ervaren als te veel van bovenaf gestuurd, te weinig aansluitend bij de situatie in de eigen regio.

In het provinciale beleid worden deze geluiden onderkend en er wordt ook op ingespeeld. Het gaat om serieuze overwegingen, die vanuit meerdere sectoren doorklin-

ken. Gevoegd bij het feit dat sectoren toch al op een zekere afstand van de provincie staan en veelal ook hun eigen beleid op arbeidsmarkt voeren, met eigen onderzoek, vakopleidingen, bijscholing etc., dat niet zonder meer gekoppeld is met provinciaal (en gemeentelijk) beleid, betekent dit dat bezinning op deze kritische punten voortdurend nodig blijft.

5.5 Arbeidsmarktbeleid in Brabant en in Gelderland en Overijssel

Op dit punt aangekomen kan het relevant zijn te kijken naar de situatie in andere provincies. Het ITS heeft onlangs in het kader van de voorbereiding van een advies van SER Gelderland en SER Overijssel onderzoek gedaan naar het provinciaal arbeidsmarktbeleid in deze twee provincies. De situatie in Brabant verschilt op een aantal punten van die in Gelderland en Overijssel. In de provincie Brabant is het Pact ingesteld. In Gelderland en Overijssel ontbreekt een dergelijk breed bestuurlijk netwerk. De provincie Brabant heeft met PSW een steunpunt in de uitvoering. In Gelderland en Overijssel is zo een steunpunt er niet. Gelderland en Overijssel hebben wel, evenals Brabant de laatste jaren, fors ingezet op versterking van het organiserend vermogen in de regio's. In Gelderland en Overijssel is met ondersteuning van de provincie een aantal regionale Platforms Onderwijs en Arbeidsmarkt (POA's) opgezet, waarin overheid, onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk activiteiten en projecten ontwikkelen om de werking van de arbeidsmarkt in de regio te verbeteren. De POA's verschillen onderling wat betreft samenstelling, organisatie, financieringswijze en werkprogramma, maar telkens zijn in ieder geval deze drie partijen vertegenwoordigd. Samen vormen ze een nagenoeg provincie dekkend netwerk.

Deze POA's hebben er wellicht voor gezorgd dat arbeidsmarktactiviteiten in Gelderland en Overijssel inhoudelijk gezien wat meer zijn gericht op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, vooral op middelbare niveaus, terwijl het beleid in Brabant altijd een sterke sociale focus heeft gehad, met veel activiteiten rond scholing en activering gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt. Ook in Gelderland en Overijssel valt echter de kritiek te beluisteren dat het arbeidsmarktbeleid zich te veel op de aanbodkant heeft gericht. Ook in deze provincies pleiten betrokken partijen voor versterking van de koppeling met regionaal economisch beleid en meer vraaggerichtheid in het arbeidsmarktbeleid. De betrokkenheid en verantwoordelijkheid van werkgevers zelf dient daarbij te worden versterkt, niet alleen in de uitvoering, maar ook in de platformen en de netwerken op bestuurlijk niveau.

Met het Pact beschikt Brabant over een provincie breed bestuurlijk netwerk dat in Gelderland en Overijssel ontbreekt. In de crisisperiode heeft dat netwerk zijn waarde bewezen. Mede dankzij dit brede netwerk heeft Brabant sneller dan Gelderland en

Overijssel partijen kunnen mobiliseren om acties tegen de recessie op te zetten, die op sterk draagvlak en commitment in het veld kunnen rekenen. Met dat brede draagvlak heeft de provincie bovendien een stevige lobby bij het Rijk kunnen voeren, die Brabant nog extra middelen heeft opgeleverd, onder andere voor het voorkomen en bestrijden van werkloosheid onder jongeren.

Ook in Gelderland en Overijssel zijn partijen positief over de rol van de provincie als het gaat om stimulering van de randvoorwaarden voor arbeidsmarktbeleid, vooral de versterking van het organiserend vermogen in de regio's. Daarnaast zien zij meerwaarde van de provincie bij ondersteuning van experimenten en verspreiding van kennis en ervaringen over experimenten. Partijen in de regio zelf dienen de inhoudelijke verantwoordelijkheid te hebben en te nemen voor de arbeidsmarktprogramma's in hun regio.

5.6 Resumé

Resumerend kunnen we het volgende concluderen.

1. De provinciale inzet heeft duidelijke multiplier-effecten gehad in termen van het genereren van cofinanciering. Zonder provinciale bijdragen waren diverse netwerken en projecten niet van de grond gekomen.
2. Partijen zien vooral meerwaarde van de provinciale inzet als het gaat om netwerkontwikkeling, versterking van het organiserend vermogen in de regio's en over regiogrenzen heen en informatievoorziening op arbeidsmarktgebied.
3. Partijen onderkennen de potentiële meerwaarde van een innovatie- en ontwikkel-functie bij de provincie. Ze zijn sceptischer ten aanzien van de invulling die een en ander in de praktijk heeft gekregen. De provincie moet niet te sterk zelf bij de uitvoering van projecten betrokken zijn.
4. De provincie kan met inzet van haar netwerken bij uitstek fungeren als 'versneller' van arbeidsmarktacties, juist op crisismomenten als snel handelen geboden is.
5. Meerwaarde van de provinciale inzet kan mogelijk worden verhoogd als reflectie en kennisuitwisseling meer systematisch worden georganiseerd.
6. Partijen tonen zich ook kritisch ten aanzien van de provinciale inzet, vooral wat betreft het kleine beschikbare budget, de overmatige aanbodsturing en de rol van provinciale steunfuncties bij de uitvoering.

6 Ontwikkelingen op de Brabantse arbeidsmarkt

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke toegevoegde waarde de provinciale inzet op arbeidsmarktbeleid heeft gehad in relatie tot het landelijke en decentraal gevoerde beleid. Daarbij is vooral teruggekeken op het verleden en is nagegaan wat met ondersteuning vanuit de provincie in de afgelopen twee bestuursperiodes is gerealiseerd. In dit hoofdstuk wordt de blik op de toekomst gericht. Centraal staat nu de vraag welke economische en demografische ontwikkelingen gaande zijn met een grote invloed op de kwalitatieve en kwantitatieve werking van de Brabantse arbeidsmarkt(en). Tegen deze achtergrond wordt in het volgende hoofdstuk ingegaan op een toekomstperspectief van provinciaal arbeidsmarktbeleid gezien de eerder beschreven gerealiseerde meerwaarde van provinciaal arbeidsmarktbeleid en veranderende opvattingen ten aanzien van de taakverdeling tussen rijksoverheid, gemeenten en middenbestuur (kerntakendiscussie, rol middenbestuur).

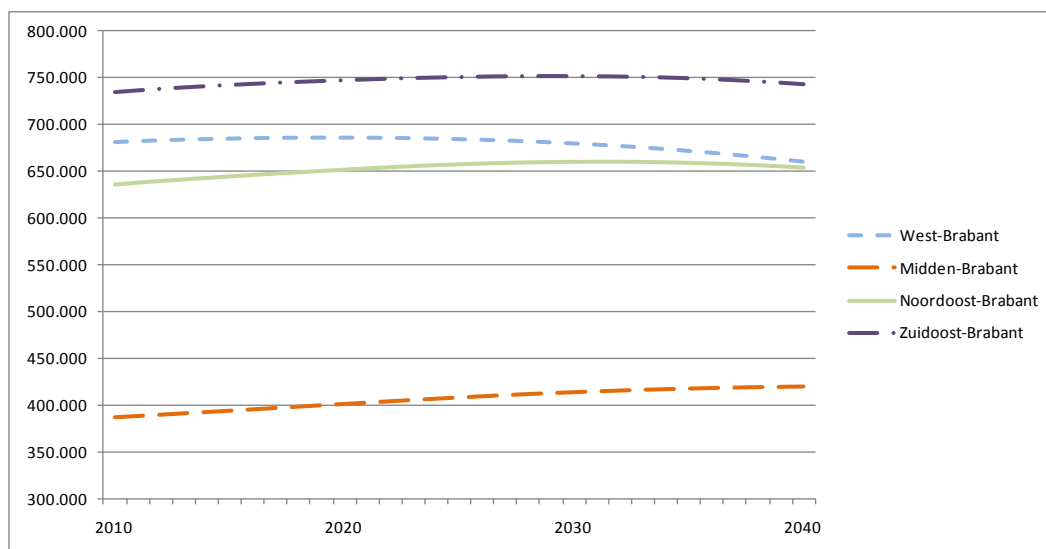
Op dit moment valt een aantal demografische veranderingen (ontgroening, vergrijzing, structurele personeelstekorten) en economische ontwikkelingen (conjunctuur, internationalisering) te onderscheiden die belangrijke implicaties hebben voor provinciaal arbeidsmarktbeleid.

6.1 Demografische veranderingen

Bevolkingskrimp

Tot 2030 zal de Brabantse bevolking toenemen, daarna zal de bevolkingsomvang geleidelijk afnemen. Niet in alle regio's zal er vanaf 2030 krimp optreden. In West-Brabant zal er al eerder, namelijk vanaf 2020 sprake zijn van een krimpende bevolking. In Midden-Brabant daarentegen groeit de bevolking onafgebroken door tot 2040 (figuur 6.1).

Figuur 6.1 – Ontwikkeling bevolking Noord-Brabant 2010-2040 naar regio (RRO⁴)



Bron: IPB-Primos bevolkingsprognose Noord-Brabant 2008, bewerking ITS

Ontgroening en vergrijzing

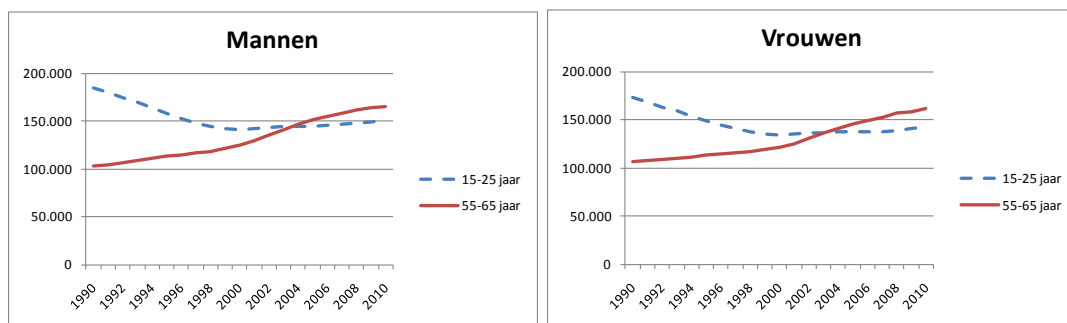
De naoorlogse babyboom generatie gaat de komende jaren met pensioen. Tijdens de recessie heeft dit al bijgedragen aan het beperkt houden van de werkloosheid. De vervangingsvraag die gaat ontstaan, kan er bij een aantrekkende economie voor zorgen dat er vraag ontstaat naar nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt. Voor een belangrijk deel zijn dit de jongeren die van school komen. De omvang van de groep jongeren is echter de afgelopen jaren gedaald.

Hoe nijpend deze situatie kan worden in Noord-Brabant, kan geïllustreerd worden door de groep 55-65 jarigen (de toekomstige uittrekkers) te vergelijken met de groep 15-25 jarigen die de komende jaren zullen toetreden tot de arbeidsmarkt (zie figuur 6.2). Bij de vergelijking tussen deze leeftijdsgroepen en hun mogelijke invloed op de arbeidsmarkt, speelt het verschil in arbeidsparticipatie van jonge en oudere vrouwen een rol. Om enkel de invloed van de omvang van de leeftijdsgroepen te laten zien, zijn in dit voorbeeld mannen en vrouwen afzonderlijk weergegeven. In 1990 was de groep 15-25 jarige mannen nog bijna twee keer zo groot als de groep 55-65 jarige mannen. Inmiddels is de groep 15-25 jarige mannen zelfs kleiner dan de groep 55-65 jarigen. De groep mannen van 65 jaar en ouder zal in Brabant in 2025 zelfs zijn

4 Regionale Ruimtelijke Overleggen

toegenomen tot ruim 500.000 waar dat in 2005 nog op iets meer dan 300.000 lag⁵. Bij vrouwen doet zich een vergelijkbare ontwikkeling voor. De vergrijzing (toename van het aandeel ouderen in de (beroeps)bevolking) en de ontgroening (afname van het aandeel jongeren in de (beroeps)bevolking) zal de komende jaren dan ook in Brabant een grote rol spelen.

Figuur 6.2 – Aantal jonge en oudere mannen en vrouwen Noord-Brabant, 1990- 2010

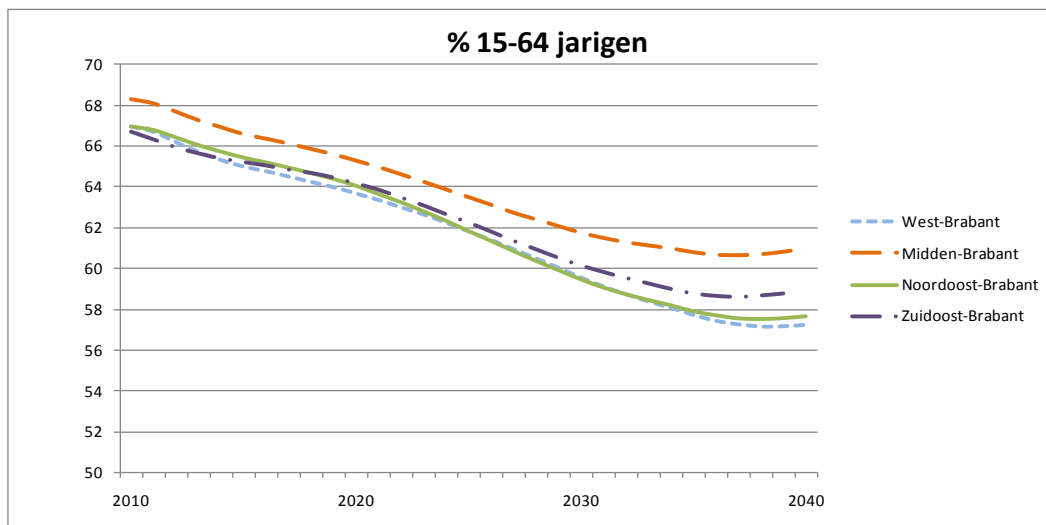


Bron: CBS, bewerking ITS

De Noord-Brabantse bevolking tussen 15 en 65 jaar, de potentiële beroepsbevolking, zal vanaf 2010 door de ontgroening en vergrijzing dalen. Deze daling zet zich voort tot 2035 (figuur 6.3). Het aandeel van de potentiële beroepsbevolking is dan bijna acht procentpunten lager dan in 2010. In alle regio's van Brabant is deze ontwikkeling te zien. Wel is de participatiegraad in Midden-Brabant wat hoger dan in de andere regio's en is de daling minder.

5 Bron: 'PEARL: uitkomsten van de regionale bevolkings- en alloctonenprognose 2005–2025 voor provincies' in: Bevolkingstrends, 3e kwartaal 2006, Andries de Jong, CBS, 2006.

Figuur 6.3 – Ontwikkeling aandeel 15-64 jarigen in Noord-Brabant 2010-2040



Bron: IPB-Primos bevolkingsprognose Noord-Brabant 2008, bewerking ITS

Beroepsbevolking naar omvang en samenstelling

De feitelijke beroepsbevolking is het deel van de (potentiële) bevolking dat participeert op de arbeidsmarkt (werkzaam of werkloos). Tot 2009 is de beroepsbevolking in Noord-Brabant steeds gegroeid. In 2009 is die groei afgenomen, evenals in de vorige periode van laagconjunctuur (2002-2005). De ontwikkeling van de beroepsbevolking van Noord-Brabant is redelijk vergelijkbaar geweest met de ontwikkeling van de totale Nederlandse beroepsbevolking. Belangrijke ontwikkeling in de beroepsbevolking worden veroorzaakt door de arbeidsparticipatie van jongeren en vrouwen.

Arbeidsmarktparticipatie jongeren en vrouwen

De participatiegraad in Nederland is in de afgelopen jaren ook teruggelopen onder invloed van de recessie. Een belangrijke oorzaak hiervan is dat jongeren langer onderwijs bleven volgen. Wel bleef de participatiegraad van vrouwen van 25 jaar en ouder toenemen. De participatiegraad van vrouwen is het afgelopen decennium bijna tien procentpunten gestegen, van (ruim) 54 procent naar 63 procent (zie tabel 6.1).

Tabel 6.1 – Ontwikkeling bruto participatie mannen en vrouwen in Noord-Brabant, 2001 en 2009

Bruto participatie (Nederland)	vrouwen	mannen
2001	54,4%	78,4%
2009	63,0%	79,4%

Bron: CBS, bewerking RU

Per saldo verwacht het CPB voor de komende jaren (tot 2012) nog een (heel beperkte) groei van de beroepsbevolking⁶ in Brabant. Daarna is de verwachting dat de beroepsbevolking zal afnemen. Een uitdaging voor de komende jaren kan zijn het verhogen van de participatiegraad, vooral bij ouderen, vrouwen en laag opgeleiden⁷. Voldoende (potentieel) aanbod van goed opgeleide en flexibel inzetbare arbeidskrachten is een belangrijke voorwaarde voor het bereiken van de strategische doelen op de terrein van economie, innovatie, ruimte en duurzaamheid zoals die in het kader van Dynamisch Brabant en de Agenda van Brabant zijn geformuleerd.

Opleiding beroepsbevolking

Om mee te kunnen in de kenniseconomie, is een goed opgeleide beroepsbevolking van essentieel belang. Een positieve ontwikkeling is dan ook het uitstel van de toetreding van jongeren tot de arbeidsmarkt. Dit betekent overigens wel dat de opleidingsstructuur toegesneden moet zijn op de ontwikkeling van de economie. Zo is er bijvoorbeeld nog steeds veel vraag naar technisch opgeleide vakmensen. Getalenteerde mensen moeten uitgedaagd worden innovaties tot stand te brengen. Gelet op de verhoudingsgewijs lage scholingsgraad van de Brabantse beroepsbevolking in diverse regio's blijft dit een belangrijk aandachtspunt voor toekomstig arbeidsmarktbeleid. Anderzijds kan niet van iedereen verwacht worden tot de top van de intelligentsia te behoren. Juist de combinatie van slimme hoogopgeleiden en kritische, handige vakmensen kan leiden tot belangrijke innovaties. De provincie kan hier een verschil maken door te zorgen dat afgestudeerde, goed opgeleide mensen in de provincie willen blijven werken. Zorgen voor een goed woon- en leefklimaat is daarbij een belangrijke factor.

Daarnaast geldt dat er nog steeds voldoende banen van ongeschoold niveau zullen zijn. Wel worden ongeschoolde werknemers verdrongen door werknemers met een opleiding op of rond startkwalificatieniveau doordat het aantal banen van dat niveau

⁶ Bron: 'Arbeidsmarktanalyse 2010', RWI, juli 2010.

⁷ Bron: Regionale arbeidsmarktschetsen Noordoost-Brabant, Midden-Brabant, West-Brabant, UWV WERKbedrijf, juni 2010.

wel afneemt. De RWI constateert dan ook dat vooral mbo-2-leerlingen gestimuleerd zouden moeten worden om door te leren naar mbo-3 of mbo-4-niveau omdat dit beter past bij de vraag van een aantal sectoren en om de verdringing te verminderen⁸. Uiteindelijk moet dit leiden tot een beroepsbevolking met het passend kwalificatieniveau.

Allochtone beroepsbevolking

In de afgelopen jaren is het aandeel allochtonen⁹ in de beroepsbevolking gestegen. Voor Nederland is het aandeel gestegen van bijna 15 procent in 1996 naar bijna 20 procent in 2009. In de provincie Noord-Brabant is het percentage allochtonen in de beroepsbevolking steeds lager geweest dan landelijk. In 2009 bedroeg het 15 procent. Tussen de Brabantse regio's zijn er enkele verschillen te onderkennen. In West-Brabant lag het percentage allochtonen in de beroepsbevolking steeds boven het Brabants gemiddelde. In Noordoost-Brabant ligt het percentage steeds wat lager. Midden en Zuidoost-Brabant hebben een – voor Brabant – gemiddeld percentage allochtonen in de beroepsbevolking. In alle regio's is het percentage sinds 1996 gestegen met twee tot (ruim) vier procentpunten.

6.2 Economische ontwikkelingen

6.2.1 Structuur van de werkgelegenheid

In Noord-Brabant is relatief veel werkgelegenheid in de industrie, handel en reparatie en de zakelijke dienstverlening (figuur 6.4). Dit maakt de regio conjunctuurgevoelig. In de sectoren zorg en welzijn is bijna vijftien procent van het aantal banen te vinden. In deze sectoren zijn vooral vrouwen werkzaam. In de zorg is de afgelopen jaren de werkgelegenheid nog gegroeid. Onder andere daardoor zijn er relatief minder vrouwen dan mannen werkloos geworden. Het aantal vacatures in de zorg zal de komende jaren groot zijn door uitbreiding en vervanging. Naar verwachting zal de werkgelegenheid in deze sector verdubbelen¹⁰. Er worden de komende jaren dan ook grote knelpunten verwacht in veel lagere verzorgende en dienstverlenende beroepen. Als echter door bezuinigingen in de zorg ook hier veel arbeidsplaatsen zullen verdwijnen, kan de werkloosheid (ook onder vrouwen) verder gaan toenemen. De provincie zou dan ook alert moeten blijven op (financiële) ingrepen die consequenties voor de

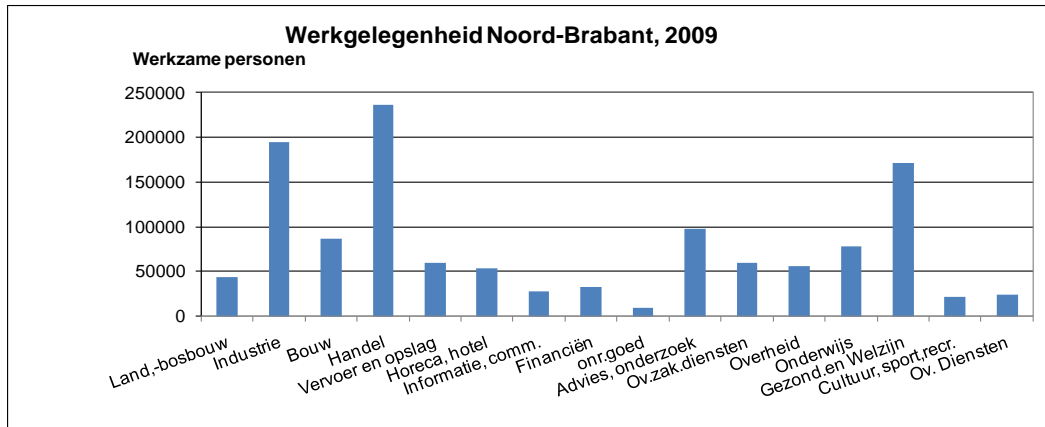
8 Bron: 'Arbeidsmarktanalyse 2010', RWI, juli 2010.

9 CBS-definitie: persoon van wie minstens één ouder in het buitenland is geboren. Het betreft dus zowel westerse als niet-westers allochtonen

10 Bron: 'Excelleren door slim combineren. Sociaal Economische Verkenning Noord-Brabant 2007', Ecorys Nederland BV

omvang van het personeel in de zorg kunnen hebben en dit onderwerp tijdig bespreken met de platforms die ze daarvoor ter beschikking heeft.

Figuur 6.4 – Werkgelegenheid in aantal banen, 2009



Bron: Tabellenboek Werkgelegenheid 2010 Provincie Noord-Brabant, bewerking ITS

In de industrie, de bouw, handel en financiële dienstverlening zal het aantal banen nog krimpen. Door de vergrijzing zal de werkloosheid nog enigszins worden getemperd. De verwachting is dat de transport en communicatiesectoren in economische zin zullen toenemen maar voor wat betreft werkgelegenheid vrijwel gelijk zullen blijven in Brabant. Echter, ondanks de stagnerende groei in de industrie en transport dreigt er door de openvallende plaatsen als gevolg van de vergrijzing en de geringe instroom een tekort te ontstaan aan technisch opgeleide vakmensen. Op de middellange termijn worden grote knelpunten verwacht in veel lagere en middelbare technische en industrieberoepen. Voor de technische en industrieberoepen op hoger niveau vallen de knelpunten mee. Uitzonderingen zijn technisch analisten, natuurwetenschappers, elektrotechnische ontwerpers en bedrijfshoofden¹¹.

6.2.2 Structuur van de regio's

De verdeling van de werkgelegenheid naar sectoren is in de verschillende Brabantse (Corop) regio's redelijk vergelijkbaar. In Midden-Brabant is de industrie wat minder vertegenwoordigd. Daarentegen zijn de sectoren gezondheid en welzijn, en de financiële dienstverlening wat groter. In alle regio's zijn handel, industrie en gezondheid en welzijn de grootste sectoren. Binnen de regio's zijn echter wel verschillen te

¹¹ Bron: 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014', ROA, Maastricht, 2009

constateren naar clusters van bedrijvigheid. Zo zijn in West-Brabant de clusters 'Maintenance' en 'Logistiek' sterk vertegenwoordigd. Midden-Brabant heeft een belangrijke kennisfunctie en is economisch kerngebied. In Noordoost-Brabant zijn 'Food en Pharma' sterk aanwezig. Zuidoost-Brabant heeft met de clusters 'Brainport' en 'Automotive' veel bedrijvigheid op basis van hoogwaardige en technische kennis¹².

De vier regio's binnen Brabant: West, Midden, Noordoost en Zuidoost zijn niet alleen verschillend wat betreft de specifieke clusters van bedrijvigheid. Ook is er verschil naar sociaal-economische situatie¹³.

- West-Brabant heeft een iets oudere bevolking dan de andere drie regio's. Met ruim 300.000 banen in 2008 is het van gemiddelde omvang. De verwachting is dat dit aantal tot 2014 met 3,6 procent zal groeien. Daarmee groeit deze regio het meest van alle Brabantse regio's. Gemiddeld wordt in Brabant een groei van het aantal banen verwacht tussen 2009 en 2014 met 2,9 procent. Het aandeel werklozen (niet-werkende werkzoekenden (nww)) in 2009 is gemiddeld (5,6 procent) en over het algemeen wat lager opgeleid. Daar staat tegenover dat het aantal openstaande vacatures relatief iets hoger ligt dan in de andere drie Brabantse regio's.
- Midden-Brabant heeft een wat jongere bevolking dan gemiddeld in Brabant. Met name de groep 15-29 jaar is wat groter. Deze regio heeft het kleinst aantal inwoners, maar groeit nog het meest hoewel de groei sinds 1980 sterk is afgenomen, evenals in de andere regio's. Met zo'n 212.000 banen is het ook economisch de kleinste regio. De groei van het aantal banen zal tussen 2009 en 2014 naar verwachting ver onder het provinciaal gemiddelde blijven en niet groter zijn dan 1,3 procent. Het aandeel werklozen is lager (5,2 procent) dan gemiddeld (5,5 procent) en over het algemeen wat lager opgeleid. Het aantal openstaande vacatures is echter ook wat lager dan gemiddeld.
- Noordoost-Brabant heeft een wat grotere groep jonge inwoners (tot 15 jaar) en een wat grotere groep wat oudere inwoners (30-64 jaar). Deze regio is gemiddeld in omvang. Er zijn ruim 330.000 banen in 2008. De verwachting is dat dit aantal tussen 2009 en 2014 met 2,8 procent zal groeien. Dat is een gemiddelde groei voor Brabant. De regio heeft een laag werkloosheidspercentage (5 procent nww) en een gemiddeld aantal openstaande vacatures.

12 Bron: 'Pieken in de Delta. Gebiedsgerichte Economische Perspectieven', Ministerie van Economische Zaken, juli 2004

13 Bron: 'Statistisch Zakboek 2010', provincie Noord-Brabant, 2010

- Zuidoost-Brabant is de grootste regio waar in 2008 ruim 400.000 mensen werken. Het heeft een verhoudingsgewijs oudere bevolking. Naar verwachting zal het aantal banen in de regio tot 2014 met 3,4 procent groeien. In 2009 is het werkloosheidspercentage relatief hoog (6,1 procent nww-ers). Binnen de regio zijn hier nog wel verschillen in te onderkennen. Zo is het nww-percentage in Eindhoven gemiddeld (6,2 procent) maar in Helmond veel hoger (8,6 procent). Dat is het hoogste percentage van de Brabantse gemeenten. Van de nww-ers in de regio is een relatief groot deel hoger opgeleid. Ook hier zijn grote verschillen tussen Eindhoven (17,3% hoger opgeleid) en Helmond (9,8% hoger opgeleid). Het aantal openstaande vacatures in de regio en in beide genoemde steden is iets boven het Brabants gemiddelde.

Op basis van deze kenmerken is duidelijk dat er in elke regio binnen Brabant kansen zijn voor toekomstige economische groei. Midden-Brabant lijkt daarin wat achter te blijven door de verwachte lagere banengroei en het lager opleidingsniveau. West-Brabant lijkt de beste perspectieven te hebben op economische groei. Ook in Zuidoost-Brabant wordt een relatief grote groei verwacht, maar hier zijn grote verschillen binnen de regio. Deze regio heeft de doelstelling te gaan behoren tot de top drie van de Europese toptechnologie regio's en wil een hoge groei in innovatie en starters¹⁴. Daarmee kan het een belangrijke bijdrage leveren aan de provinciale ambitie om tot de Europese top van (industriële) kennis- en innovatieregio's te behoren en aan het verbeteren van de achterblijvende innovatie.

In de toekomst zullen de zorg en de transport- en logistieksector vooral zorgen voor werkgelegenheid voor lager- en middelbaar opgeleiden. Het accent daarvan zal vooral in West-Brabant liggen. Hoger opgeleiden kunnen vaker in Oost-Brabant terecht. Daarbij blijft het van belang te zorgen voor voldoende technisch opgeleiden.

6.2.3 Internationalisering

Brabant is internationaal gezien een economisch aantrekkelijke regio. Uit recent internationaal vergelijkend onderzoek naar het vestigingsklimaat¹⁵ blijkt bijvoorbeeld dat Brabant Stad relatief lage bedrijfskosten heeft. Het kan zich meten met de tien steden met de laagste kostenindex, vergelijkbaar met bijvoorbeeld Atlanta, Lyon en

14 Bron: 'Brainport Navigator 2013. Lissabon voorbij! Midterm Review 2006-2008', Commissie Sistersmans, juli 2009

15 Bron: 'Competitive Alternatives. KPMG's Guide to International Business Location 2010 Edition, Advisory, KPMG LLP, 2010

Den Haag. Niet alleen voor bedrijven, ook voor arbeiders uit het buitenland is Brabant aantrekkelijk. Volgens onderzoek uitgevoerd voor SER Brabant¹⁶ heeft Noord-Brabant een aandeel van 15-18% van het totaal aantal arbeidsmigranten en buitenlandse starters in Nederland, dat zijn tussen 20.000 en 30.000 personen. Hierbij moet worden opgemerkt dat er mogelijk sprake is van onderregistratie. Burgers uit de EU-16 en EVA-landen hebben namelijk geen verblijfsvergunning nodig. Ze moeten zich wel melden en laten registreren als ze voor een periode van langer dan drie maanden in Nederland willen verblijven. Er staat echter geen sanctie op als ze zich niet laten registreren¹⁷.

Arbeidsmigranten concentreren zich in bepaalde bedrijven en bepaalde sectoren. Tweederde van de Brabantse bedrijven heeft niet of nauwelijks arbeidsmigranten in dienst. Daarnaast verschilt het aantal arbeidsmigranten per sector. Zo is driekwart van het aantal afgegeven vergunningen uit de MOE-landen (Midden en Oost-Europa) bestemd voor arbeidsmigranten in de land- en tuinbouwsector. Bijna tien procent is voor de zakelijke dienstverlening (dit betreft voornamelijk uitzendbureaus). Andere vergunning betroffen vooral de industrie, binnenvaart en de bouw.

In de meeste gevallen gaat het om banen voor laagopgeleiden, naar schatting bijna tachtig procent. Bijna zes procent van de arbeidsmigranten betreft hoger opgeleiden, ook wel aangeduid met kenniswerkers. Geschat wordt dat het zo'n 5.000 personen betreft, waarvan een groot deel in de regio Eindhoven werkzaam is. Het merendeel hiervan heeft een Europese nationaliteit.

Arbeidsmigratie draagt bij aan het verminderen van de druk op de arbeidsmarkt in perioden of sectoren waar tekorten aan arbeidskrachten zijn. Deze druk kan ook verminderen door het verhogen van de arbeidsinzet van de Nederlandse beroepsbevolking.

6.2.4 Flexibilisering

Veel bedrijven hebben een 'flexibele schil' die voor een belangrijk deel bestaat uit uitzendkrachten, tijdelijke contracten en zelfstandigen zonder personeel. De inschakeling van deze groepen is sterk afhankelijk van de conjunctuur. Tijdens de recessie is de inzet van deze groepen sterk gedaald. Vanaf mei 2010 laat de uitzendsector weer een groei zien in de industrie. Over het algemeen wordt uitzendwerk ook wel gezien

16 Bron: 'Arbeidsmigranten in Brabant. Eindrapport', Etin adviseurs, 2008

17 Bron: 'Arbeidsmigratie naar Nederland. De invloed van gender en gezin'. Wijkhuis, L.J.H.J., R.P.W. Jennissen, WODC 2010

als een voorlopende conjunctuurindicator (leading indicator)¹⁸. Dit is in lijn met de verwachting van het CPB dat de arbeidsmarkt zich vanaf 2011 zal herstellen.

Daarnaast is er op de arbeidsmarkt meer aandacht voor flexibiliteit tijdens de arbeidsloopbaan. Personen hebben tijdens hun loopbaan meerdere malen met ‘transities’ of overgangen op de arbeidsmarkt te maken. Dit wordt beschreven volgens het conceptuele kader van de transitionele arbeidsmarkt (TA). Dit gaat ervan uit dat mensen in staat worden gesteld transities (overgangen) te maken tussen verschillende leefdo domeinen zoals werk, opleiding, zorg, werkloosheid, etc. De overgangen geven zowel de werknemer als de werkgever veel flexibiliteit en interessante combinaties. Door de dynamiek die ontstaat door de transities wordt nieuwe werkgelegenheid geschapen. Ook helpt het kwalitatieve en kwantitatieve discrepanties te verminderen. Anders gezegd, de arbeidsmarkt werkt beter naarmate mensen beter in staat worden gesteld overgangen (transities) van, naar en op de arbeidsmarkt te maken¹⁹. Met een in deze zin flexibel functionerende arbeidsmarkt kan optimaal worden ingespeeld op de regionale economische dynamiek, op verschuivingen in werkgelegenheid en op nieuwe ontwikkelingen als gevolg van innovatie en de opkomst van de kenniseconomie.

6.3 Urgentie provinciaal arbeidsmarktbeleid

Duidelijk moge zijn dat de komende jaren veel veranderingen op de arbeidsmarkt plaats zullen (moeten) vinden. De arbeidsmarkt moet zich continu aanpassen aan bewegingen: ontgroening en vergrijzing en teruglopende bevolkingsaantallen resulterend in tekorten aan goed opgeleide mensen in de zorg en de techniek met daarnaast regionale verschillen in samenstelling van de beroepsbevolking naar etniciteit, leeftijd en opleidingsniveau. Steeds spelen ook conjuncturele ontwikkelingen een rol.

De veelal lange termijn veranderingen en ontwikkelingen leiden al op korte termijn tot knelpunten op de arbeidsmarkt. In een voorpresentatie van het MLT-advies 2011-2015 van SER-Brabant²⁰ zijn knelpunten op de Brabantse arbeidsmarkt samengevat (zie figuur 6.5).

- Aan de aanbodkant ontstaan knelpunten door personeelskrapte in aantal maar ook in kwaliteit. Dit komt voort uit het niet aansluiten van het aanbod vanuit

18 Bron: ‘Temporary Agency Work as a leading economic indicator’, M. Canoy, P. Donker van Heel, E. Hazebroek, Ecorys, 2009.

19 Bron: ‘Dynamiek en levensloop. De Arbeidsmarkt in Transitie’, Ester, P., R. Muffels en J. Schipper (2006).

20 Bron: SER-Brabant MLT-advies 2011-2015, Presentatie PACT Brabant 18 november 2010

het onderwijs en de vraag naar technici en zorgverleners²¹. Daarnaast bestaat er nog een lage arbeidsparticipatiegraad bij de oudere en laag opgeleide beroepsbevolking. Het beschikbaar komen van nieuwe arbeidsmigranten uit Oost-Europa blijkt ook vooral te leiden tot inzet op laag opgeleid werk.

- Aan de vraagkant ziet de SER-Brabant de sterke afhankelijkheid van (hoog) opgeleid personeel van de industriële clusters in de Brabantse economie. De eerder geschetste vergrijzing zorgt niet alleen voor een grote uitstroom maar vergroot tevens de vraag naar arbeid in de zorg en welzijnsector. De vraag naar laag opgeleid personeel blijft naar verwachting stabiel.

- Betekenis voor mens en bedrijf

De werknemer van de toekomst zal meer dan in het verleden tijdens de werkzame periode moeten blijven (bij)leren. Levenslang leren zal nodig zijn om de flexibiliteit te houden die nodig is voor de toekomstige arbeidsmarkt. Een steeds groter deel van de beroepsbevolking zal in de toekomst namelijk – kortere of langere tijd – als zelfstandige werkzaam zijn, van werkzaamheid veranderen of niet via een vast contract werkzaam zijn. De moderne werknemer vraagt anderzijds om meer mogelijkheden voor het combineren van werken en zorgtaken. Vanuit de organisaties past daarbij een HRM-beleid op basis van sociale innovatie. Men moet steeds hoger opgeleid personeel zien te werven op een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Daarnaast heeft men naast de werknemers te maken met de – steeds groter wordende - flexibele schil die zich rondom de organisatie bevindt.

- Inkleuring naar verschillende Brabantse regio's

In de oostelijke Brabantse regio's zullen de problemen zich eerder manifesteren dan in Midden en West-Brabant. In de oostelijke regio's is de vergrijzing groter en is de vraag naar hoger opgeleid (technisch) personeel groter.

21 Zie ook rapporten *Zorgen voor Brabant? Brabant op Koers* en *Brabantse zorg, zet de zeilen bij!*

Figuur 6.5 – Een overzicht van knelpunten op de Brabantse arbeidsmarkt



Bron: Presentatie MLT-advies SER-Brabant 18 november 2010

Een vitale economie vraagt om een goed werkende arbeidsmarkt. Vanuit de regionaal economische kerntaak en de vertaling daarvan in de provinciale doelstellingen ten aanzien van de beroepsbevolking, bedrijfsomgeving en economie in de programma-lijn Dynamisch Brabant, kan de provincie een belangrijke rol spelen in het borgen van een goed werkende arbeidsmarkt als gekoppeld belang. We gaan in hoofdstuk 7 verder in op de vraag hoe de provincie die zal kunnen vormgeven.

6.4 Resumé

Resumerend onderscheiden wij de volgende belangrijke ontwikkelingen op de Brabantse arbeidsmarkt:

1. De bevolking van Brabant zal vanaf 2030 gaan krimpen.

2. De vergrijzing en ontgroening zorgt er verder voor dat de potentiële beroepsbevolking de komende jaren steeds verder zal dalen. Een toename van de participatiegraad van jongeren, vrouwen en ouderen is dan belangrijk om de omvang van de beroepsbevolking niet al te sterk te laten dalen.
3. Er is een discrepantie tussen het gevraagde opleidingsniveau bij de bedrijven en het opleidingsniveau van het aanbod. Inzet van diverse partijen is nodig om de beroepsbevolking op een passend kwalificatieniveau te krijgen.
4. Volgens onderzoek in 2008 uitgevoerd voor SER Brabant heeft Noord-Brabant een aandeel van 15-18% van het totaal aantal arbeidsmigranten en buitenlandse starters in Nederland, dat zijn tussen 20.000 en 30.000 personen. Arbeidsmigranten (vooral laagopgeleiden, afkomstig uit Midden- en Oost-Europa) concentreren zich in bepaalde sectoren (vooral land- en tuinbouwsector en uitzendbureaus). Een klein deel van de arbeidsmigranten betreft hoger opgeleiden waarvan een groot deel in de regio Eindhoven werkzaam is.
5. Door de structuur van de Brabantse economie is de gevoeligheid voor conjunctuurele schommelingen groot. Dit geldt voor alle vier regio's in Brabant. Wel laten de regio's een spreiding zien in type bedrijvigheid.
6. In de oostelijke regio's is de vergrijzing sterker dan in de overige regio's. De vraag naar hoger opgeleiden is daar ook groter.
7. De toekomstige arbeidsmarkt vraagt om grotere flexibiliteit van de beroepsbevolking. Tevens neemt de vraag naar (hoger) opgeleid personeel toe. Daarbij past een beroepsbevolking met een betere startkwalificatie die een 'leven lang leert', maar daarbij horen ook sociaal innovatieve organisaties.

7 Perspectief op toekomstig provinciaal arbeidsmarktbeleid

Brabant wil een vooruitstrevende provincie zijn waar het goed leven is in termen van wonen, werken, leren en recreëren. Provinciaal arbeidsmarktbeleid kan daar een belangrijke meerwaarde aan leveren volgens diverse partijen uit het veld (zie hoofdstuk 5). In dit hoofdstuk wordt de blik gericht op een toekomstig perspectief op de provinciale inbreng bij arbeidsmarktaangelegenheden. Centraal staat nu de vraag op welke wijze - gelet op de gerealiseerde meerwaarde (hoofdstuk 5)- provinciaal arbeidsmarktbeleid en/of beleid vanuit de terreinen onderwijs, economie, ruimte en zorg kan bijdragen aan betere kwalitatieve en kwantitatieve werking van de regionale arbeidsmarkt, tegen de achtergrond van relevante demografische veranderingen en economische ontwikkelingen met betrekking tot de Brabantse arbeidsmarkt geschetst in het vorige hoofdstuk. Op welke arbeidsmarktthema's kan de provincie in de toekomst vooral meerwaarde realiseren, gelet op de ontwikkelingen in de Brabantse economie en de opgaven die de provincie zich voor de komende jaren gesteld heeft? De Agenda van Brabant en de kerntakendiscussie zijn daarbij richtinggevend.

7.1 Waarom investeren in arbeidsmarktbeleid?

Onlangs heeft de provincie in de Agenda van Brabant (juli 2010) de uitkomsten van de kerntakendiscussie neergelegd. De provincie formuleert een visie op haar profiel, geeft aan op welke terreinen ze zich in het beleid vooral wil richten en doet voorstellen voor een daarop toegespitste investeringsstrategie. Brabant formuleert in de Agenda een stevige ambitie voor de toekomst: 'Het is onze ambitie om tot de Europese top van (industriële) kennis- en innovatieregio's te behoren. Zo kunnen we welvaart en welzijn in Brabant duurzaam garanderen en een duurzame regionale ontwikkeling stimuleren' (AvB, p. 19). De Agenda noemt een aantal economisch sterke punten waarop kan worden gebouwd: de strategische ligging ten opzichte van omliggende stedelijke netwerken, de aanwezigheid van een aantal toonaangevende wereldwijd opererende bedrijven, de kansrijke innovatieclusters die zijn ontwikkeld, de traditioneel hechte relaties tussen high-tech bedrijven en het regionale midden- en kleinbedrijf en de grote voorraad 'sociaal kapitaal', netwerken van overheid, bedrijfsleven, onderwijs en maatschappelijke organisaties die de economische structuur nog versterken. Een kenniseconomie biedt Brabant kansen voor nieuwe werkgelegenheid, zowel in technologisch geavanceerde clusters als logistiek, maintenance, high tech

systems, life sciences als in meer traditionele sectoren in de land- en tuinbouw en de voedingsmiddelenindustrie.

Om deze ambities te realiseren kiest de provincie ervoor om vanuit de kerntaak regionale economie vooral in te zetten op versterking van het vestigingsklimaat voor innovatieve bedrijven. Een goed vestigingsklimaat is een cruciale voorwaarde om innovatieve bedrijven aan te trekken, bedrijven in de provincie verder tot ontwikkeling te laten komen en aanwezige innovatieve bedrijven voor de provincie te behouden. Een goed opgeleide beroepsbevolking en een goed functionerende arbeidsmarkt zijn factoren die in de vestigingskeuzen van bedrijven een belangrijke rol spelen. Het zijn als zodanig wezenlijke componenten van het vestigingsklimaat in een op kennis en innovatie gerichte economie 'Een kenniseconomie is in hoge mate mensenwerk', constateert de Agenda van Brabant, en 'de arbeidsmarkt moet op orde zijn anders ben je af in de internationale concurrentie tussen de regio's'. Arbeidsmarktbeleid kan de ambitie om van Brabant een innovatieve topro regio te maken krachtig ondersteunen. In de Agenda van Brabant wordt dat onderkend. Arbeidsmarkt is als gekoppeld belang opgenomen in de kerntaak regionale economie.

Ook de SER van Brabant stelt in zijn middellange termijn advies 2011-2015 dat de gesignaleerde knelpunten op de arbeidsmarkt (figuur 6.6) moeten worden aangepakt om de ambities op economisch en technologisch gebied waar te maken. De SER ziet de arbeidsmarkt als de achilleshiel van de Brabantse economie. De SER kenschetst de Brabantse arbeidsmarkt met de termen 'traditie en technologie', een mix van high-tech en traditionele ambachtelijkheid. De inzet op arbeidsmarktbeleid is de komende jaren hard nodig, gezien de ontwikkelingen en de te verwachten knelpunten de komende jaren in de lagere en middelbare technische- en industrieberoepen en in de zorgsector. Daarnaast zal de teruglopende werkgelegenheid in de bouw aandacht vragen.

In hoofdstuk 5 is gebleken dat geïnterviewde arbeidsmarktpartijen en onafhankelijke stakeholders meerwaarde zien in provinciale inzet op arbeidsmarktthema's. Financiële meerwaarde bleek uit het bereikte multiplier-effect. Meerwaarde als versneller is mogelijk gebleken door de ontwikkelde netwerken en het organiserend vermogen in de regio. Tevens zag men meerwaarde vanwege de informatie-functie en de innovatie en ontwikkelfunctie. Deze meerwaarde kan men ook bij de uitdagingen voor de arbeidsmarkt van de toekomst zinvol benutten. In de volgende paragrafen wordt aangegeven hoe de provinciale inzet in de toekomst eruit zou kunnen zien. Eerst gaan we in op de regionale en bestuurlijke samenwerking, daarna op verbindingen met de beleidsvelden economie, ruimte, innovatie, onderwijs en zorg, en ten slotte op de mogelijkheden om meer dynamiek op de arbeidsmarkt te organiseren.

7.2 Regionale en bestuurlijke samenwerking

7.2.1 Ruimte geven aan de regio's

Op basis van de ervaringen uit het verleden met provinciaal arbeidsmarktbeleid, pleiten diverse partijen in het veld voor meer ruimte voor bottom-up beïnvloeding en een flexibele invulling van het arbeidsmarktbeleid. De provincie heeft de afgelopen jaren al een beweging in deze richting gemaakt, door regionale netwerkvorming te stimuleren en in het subsidiebeleid meer programmatisch te gaan werken. Regio's hebben eigen actieplannen en arbeidsmarktprogramma's gemaakt en deze in gezamenlijke meerjarige subsidieaanvragen aan de provincie voorgelegd. Maar partijen blijven nog wat sceptisch, mede gezien ervaringen in eerdere jaren, waarin projecten in hun ogen te veel top-down in de regio's zijn 'gedropt'. Die projecten sloten niet altijd aan bij wat er in de regio's speelde.

Op deze lijn vragen de volgende punten extra aandacht:

1. Projectsubsidies, eventueel met een kleiner budget, om ruimte te bieden voor experimenten in de regio's. Projectsubsidies moeten vooral worden ingezet voor experimenteerbeleid, waarbij de provincie uitvoerders bij elkaar kan brengen, pilots kan aanjagen en vervolgacties kan versnellen. Daarbij zou vooraf goed overwogen moeten worden waar experimenten na afloop moeten 'landen' en of betrokken partijen zich daaraan kunnen committeren.
2. Daarbij zou rekening gehouden moeten worden met de diversiteit van de Brabantse regio's. Elke regio kent specifieke sterke punten, b.v. high-tech elektronica rond Eindhoven, automotive rond Helmond, transport en logistiek in West-Brabant, medical en life sciences in Oss en omstreken, het agro en food cluster in Zuid Oost Brabant, toerisme en recreatie in Midden Brabant, de kennisclusters in Tilburg en Eindhoven. Regionale specialisaties en diversiteit binnen de provincie zijn van belang om niet te sterk afhankelijk te worden van bepaalde economische sectoren, bepaalde typen bedrijvigheid, bepaalde (grote) bedrijven. Regio's die van elkaar verschillen kunnen elkaar daartegenover juist aanvullen. Versterken van sterke punten, maar ook het bewaken van diversiteit kan betekenen dat middelen ongelijk over regio's worden verdeeld.
3. De provincie is bij uitstek de instantie die alle regio's kent en overziet wat er in de verschillende regio's speelt. De provincie kan een belangrijke rol spelen in het bij elkaar brengen van uitvoerders in de regio's en het zorg dragen voor uitwisseling van kennis en ervaringen tussen de regio's. De provincie kan vanuit bovenlokaal standpunt naar de ontwikkelingen in de regio's kijken en van daaruit de regio's

Brabant breed voeden met nieuwe kennis en informatie die ze voor de eigen beleidsontwikkeling nodig hebben. Die informatiefunctie is in het verleden goed neergezet. Partijen in het veld hechten er grote waarde aan.

Informeren, innoveren, reflecteren: via deze functies kan de provincie verder bijdragen aan de ontwikkeling van ‘beleidsleren’ in de regio’s en over de regio’s heen. Beleidsontwikkeling wordt vanuit dat perspectief opgevat als een continu leerproces, waarbij niet een of enkele partijen zonder meer een regierol spelen, maar waarin partijen gezamenlijk ‘werkende weg’ een (beleids)perspectief ontwikkelen dat in hun concrete omstandigheden het meest passend en realiseerbaar is. Cruciaal in dit hele proces is het verduurzamen van samenwerkingsrelaties tussen partijen en uitvoerders in de regio’s. Kritiek op het provinciale beleid in het verleden richtte zich nogal eens op het feit dat er te veel op losse projecten werd ingezet, waarbij samenwerking vaak ophield als projectsubsidies afliepen. In die zin is de omslag in het beleid naar een meer programmatische werkwijze verwelkomd. Het zorgt voor meer continuïteit op beleidslijnen en grotere bestendigheid in actieplannen.

7.2.2 Bestuurlijke regio-indeling

In een motie van juni 2010 hebben PS van Brabant bepaald dat arbeidsmarktbeleid ook in de toekomst aandachtspunt van de provincie moet zijn, nauw gekoppeld aan de ontwikkeling van het beleid op het terrein van de (regionale) economie. Uit de gesprekken blijkt dat partijen in het veld zich over het algemeen wel kunnen vinden in dat standpunt. Partijen vragen daarbij nadrukkelijk aandacht voor verbetering van de afstemming van beleid op provinciaal niveau en activiteiten in de regio’s binnen de provincie Brabant.

De regio-indelingen die nu in het arbeidsmarktbeleid bestaan lijken overigens niet optimaal. Enerzijds zijn deze ingegeven door de SUWI-indeling en de UWV-werkpleinen. Top-down spelen ook landelijke beleidslijnen en actieprogramma’s een rol, die via de VNG voortrekkersgemeenten worden uitgevoerd. Anderzijds zijn er de bottom-up ontwikkelde intergemeentelijke regionale samenwerkingsverbanden, zoals SES, SRE, Langstraat, die zich ook met arbeidsmarktactiviteiten bezig houden. Daarbij komen de regio-indelingen van het onderwijsveld (roc’s, kenniscentra) en van het bedrijfsleven (sectoren, koepels, o&o-fondsen). Daardoorheen spelen de indelingen in werkgebieden van regionale platforms en netwerken, zoals in techniek en zorg. Al met al is er zo een ingewikkeld geheel ontstaan, dat ook voor ‘ingewijden’ soms weinig doorzichtig is. Bij partijen in het veld roept het verwarring op. Diverse partijen pleiten voor herbezinning op de regio-indelingen en vereenvoudiging van de structuren. Als het om arbeidsmarktbeleid gaat, zou de indeling van Brabant in be-

stuurlijke regio's feitelijk optimaal moeten worden afgestemd op de indeling van Brabant in economische ruimtes.

Hiertegenover staat het geluid dat men moet waken voor weer nieuwe structuurdiscussies. Hoe bestuurlijke structuren precies worden ingericht is in die optiek minder belangrijk. Het gaat in de eerste plaats om structuren die 'werken', om mensen die het werk doen, die elkaar weten te vinden en die gezamenlijk manieren van werken ontwikkelen waarmee concrete problemen effectief worden aangepakt. Zwaar opgetuigde, ingewikkelde en afstandelijke 'structuren' remmen dergelijke initiatieven eerder af dan dat ze deze bevorderen.

7.2.3 Herbezinning op bestuurlijke samenwerking

De netwerken en de bestuurlijke samenwerking in Brabant zijn in de loop van de tijd incrementeel gegroeid. Dat kon ook moeilijk anders, maar het gevolg is wel een bestuurlijke lappendeken die niet in alle opzichten optimaal is. Vooral de bestuurlijke en sectorale circuits functioneren betrekkelijk los van elkaar. Sectoren hebben vaak hun eigen beleidslijnen gekozen en hun eigen netwerken en voorzieningen opgebouwd, en laten zich daarbij vaak niet zo veel gelegen liggen aan provinciale en gemeentelijke initiatieven. Daardoor is er een spanning ontstaan tussen de bestuurlijke en de sectorale invalshoek van het Brabantse arbeidsmarktbeleid. Op de uitvoeringspraktijk wordt een sterk stempel gezet door een aantal uitvoerders dat directe lijnen heeft met de provincie en deels afhankelijk is van provinciale middelen. De successen in de afgelopen jaren zijn niet alleen bestuurlijk bepaald maar voor een deel ook te danken aan de persoonlijke inzet en betrokkenheid van enkele mensen. Dat maakt het geheel tegelijkertijd ook kwetsbaar.

Herbezinning op de bestuurlijke samenwerking lijkt daarmee wenselijk. Daarbij kan Pact Brabant een belangrijke functie vervullen. Pact Brabant wordt, ook al zijn er kritische geluiden, door veel partijen gezien als de spil van het provinciale arbeidsmarktbeleid en dat zou het in de toekomst ook moeten blijven. Aan het Pact zou een reflectieve functie kunnen worden toegevoegd. Het Pact wordt dan tevens een soort denktank, die richting uitvoering dynamiserend, aanjagend kan werken. Zo'n bestuurlijke herbezinning zou concreet het volgende kunnen inhouden:

- a) Herontwerpen - mee op grond van de bevindingen van dit onderzoek – van de samenstelling en taken van Pact Brabant vanuit de overweging dat het Pact de spil moet vormen van het toekomstige Brabantse arbeidsmarktbeleid.

- b) Opnemen van directe vertegenwoordigers van (grotere) bedrijven in het Pact en versterken van de sectorale invalshoek.
- c) Het Pact voorzien van een kleine ambtelijke staf die niet alleen een secretariële functie vervult maar die ook een inhoudelijk plan voor vier jaar voorbereidt en verantwoordelijk is voor een systematische organisatie van de onderzoeks-, reflectie- en evaluatiefuncties van het Pact.
- d) Het Pact voor vier jaar een budget toekennen en daarna evalueren.
- e) Als kernopdracht aan het Pact meegeven: het ontwerpen en organiseren van een adequate en pragmatische samenwerkingsstructuur, die optimaal aansluit bij zowel die van de landelijke overheid als bij de gegroeide intergemeentelijke samenwerking.

7.3 Wat kan de provincie bieden?

De provincie heeft geen wettelijke taken op het gebied van arbeidsmarktbeleid. De provincie kan wel toegevoegde waarde bieden. De opgaven waar Brabant de komende jaren voor staat als het er om gaat de kennis- en innovatieagenda te realiseren kunnen alleen in gezamenlijke acties met andere betrokken partijen worden aangepakt: bedrijfsleven, overheden, onderwijs, onderzoeks- en kennisinstellingen. Die partijen zijn vaak ook primair verantwoordelijk. Maar gebleken is dat een impuls van de provincie daarbij op diverse punten het verschil kan maken:

- als neutrale en onafhankelijke partij kan de provincie partijen bij elkaar brengen die anders minder snel geneigd zijn met elkaar rond de tafel te gaan zitten;
- de provincie kan partijen stimuleren acties te ondernemen die ze minder snel geneigd zijn zelf op te pakken, gezien hun specifieke, eigen belangen en rationaliteiten;
- de provincie kan gezamenlijke acties van partijen versnellen door haar bestuurlijke netwerken te mobiliseren en breed draagvlak voor de uitvoering te organiseren.

De vraag is vervolgens op welke inhoudelijke thema's de provincie haar meerwaarde voor de arbeidsmarkt kan realiseren, ook vanuit de beleidsvelden innovatie, economie en onderwijs.

7.3.1 Arbeidsmarktbeleid in relatie tot andere beleidsvelden

In het kader van de huidige kerntakendiscussie worden nieuwe afwegingen gemaakt over hoe de provincie haar activiteiten op arbeidsmarktgebied vorm kan geven. De urgentie van arbeidsmarktbeleid is duidelijk, gelet op de structurele en conjuncturele ontwikkelingen in de economie. Onlangs hebben Provinciale Staten van Brabant een motie aangenomen waarin is vastgelegd dat arbeidsmarktbeleid aandachtsveld bij de provincie moet blijven. Het moet onderdeel zijn van het beleidsveld economie en als 'meekoppeland' thema worden meegenomen bij de ontwikkeling van programma's voor regionale economische stimulering.

De wenselijkheid van koppeling met het economische beleidsveld wordt door vrijwel alle partijen in het veld onderkend en onderschreven. Binnen het thema economie zien partijen nog weer raakvlakken met diverse subthema's. Beleid op deze economische subterreinen kan invloed hebben op de vraagkant van de arbeidsmarkt. Het kan de omvang en structuur van de werkgelegenheid en de arbeidsbehoefte in de regio beïnvloeden. Deze invloed dient te worden meegewogen in het economisch beleid. Omgekeerd kan arbeidsmarktbeleid een aantal voorwaardelijke functies voor economisch beleid hebben: een evenwichtige en goed functionerende arbeidsmarkt kan de economische ontwikkelingen in de regio's versterken en versnellen. Ook die invloed dient in het economisch beleid te worden meegewogen. Hierna worden de verschillende raakvlakken besproken. In een aantal kaders wordt aan de hand van concrete projecten uit de praktijk geïllustreerd hoe de provinciale inbreng vanuit het arbeidsmarktbeleid heeft bijgedragen aan een beter of sneller resultaat.

1. In de eerste plaats wijzen partijen op relaties met *conjunctuurbeleid*. Bij afwegingen over inzet van extra investeringsmiddelen om de recessie te bestrijden kan de werkgelegenheid- of werkloosheidsituatie in regio's en/of in sectoren worden meegenomen, met dien verstande dat middelen vooral daar worden ingezet waar ze in termen van uitstroom uit werkloosheid het meeste rendement opleveren, voor bevordering van banen die aansluiten bij de capaciteiten van de regionale beroepsbevolking. Omgekeerd dient vanuit regionaal arbeidsmarktbeleid te worden bevorderd dat voldoende geschoolde werknemers beschikbaar zijn om de nieuwe banen te bezetten en dat een goede match tussen nieuwe banen en nieuwe werknemers tot stand komt.
2. In de tweede plaats zien partijen relaties met *innovatiebeleid*. Innovatie is een speerpunt in het provinciaal economisch beleid. Ook hiervoor geldt dat bij (extra) investeringen en acties de arbeidsmarktsituatie in de regio's, en de verschillen tussen regio's op dit punt, kunnen worden meegewogen. Innovatieve ontwikkelingen kunnen mee worden gericht op het scheppen van banen die aansluiten bij de kwaliteitsaanvragen van de regio's.

ficaties van het arbeidsaanbod. Dat betekent dat niet alleen moet worden ingezet op topsegmenten, met hooggekwalificeerde werkgelegenheid, maar dat ook moet worden gestimuleerd dat het midden- en kleinbedrijf, met veel middelbaar en lager gekwalificeerde banen, kan meebewegen met innovatieve ontwikkelingen. De provincie kan dat bijvoorbeeld bevorderen door mkb-bedrijven en topbedrijven met elkaar in contact te brengen, door contacten tussen mkb-bedrijven en kennisinstellingen te organiseren en door innovatieve, startende mkb-bedrijven extra te stimuleren. Topbedrijven blijven daarbij uiteraard heel belangrijk, omdat zij in hun omgeving vaak extra banen in het midden- en kleinbedrijf genereren (toelevering). Omgekeerd dient vanuit arbeidsmarktbeleid te worden bevorderd dat aan de personele voorwaarden voor innovatieve ontwikkeling tegemoet wordt gekomen: goede opleidingen, goede aansluiting van opleidingen bij de vraag vanuit (innovatieve) bedrijven, goede voorzieningen voor werknemers in innovatieve bedrijven (kennisswerkers) in de sfeer van woon- en leefomgeving. Brabant kent verschillende regio's met innovatieve clusters (brainport Eindhoven, chainport West-Brabant, automotive Helmond). Beleid dient met verschillen tussen de regio's rekening te houden. In dit verband wordt overigens ook een relatie gelegd met energiebeleid. Innovaties op het gebied van duurzame energie kunnen ook in Brabant voor extra werkgelegenheid zorgen. Vanuit onderwijs- en arbeidsmarktbeleid dient hier nu al op ingespeeld te worden door mensen voor die toekomstige banen te scholen.

Techniekplatforms: verbinding tussen arbeidsmarkt en innovatie

Met de Techniekplatforms heeft Brabant een robuust middel in handen waarmee een structureel arbeidsmarktprobleem (tekorten aan technici) op effectieve wijze wordt aangepakt. Bovendien richten de platforms zich op de kernambitie uit de Agenda van Brabant om tot de top van de Europese kennis- en innovatieregio's te horen. Partijen vanuit het onderwijs en vanuit het bedrijfsleven zoeken elkaar niet automatisch op. Als hier niets aan zou gebeuren zou de Brabantse economie op achterstand komen te staan en wordt de ambitie van de provincie niet gehaald.

Door de programmatische opzet die op initiatief van de provincie tot stand is gekomen, is er sprake van continuïteit waardoor opgedane ervaring wordt benut en opgebouwde netwerken tussen onderwijs en arbeidsmarkt in stand blijven. De provincie wordt hierin door partijen in het veld als een betrouwbaarder partner ervaren dan gemeenten. Externe partijen zijn daardoor eerder bereid bijdragen te leveren waardoor het multipliereffect wordt vergroot. Daarnaast zorgt de provincie voor het verspreiden van kennis en ervaring over de regio's. Ook richting de nationale en Europese overheden staan partijen sterker door middel van de platforms. Ze zijn zichtbaar en kunnen gezamenlijk meer realiseren dan ieder apart. Door de indeling in regionale platforms sluit men aan bij regionale arbeidsmarkt- en onderwijskenmerken.

Doordat op uitvoerend niveau de (regionale) Techniekplatforms werkzaam zijn en op bestuurlijk niveau het Pact is er een sluitend geheel ontstaan dat snel en effectief problemen op de arbeidsmarkt en in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt kan aanpakken. Een kennis- en innovatie-economie vereist flexibele verbindingen tussen onderwijs en arbeid: tussen regulier beroepsonderwijs, intermediaire voorzieningen voor om- her- en bijscholing, en opleidingsmogelijkheden binnen het bedrijfsleven

zelf. Betrokken partijen zelf zullen minder snel geneigd zijn verbindingen in deze bredere zin te leggen. De provincie kan als ‘makelaar van buiten’ via de platforms partijen een impuls geven om goede ‘schakels’ in de keten van onderwijs naar arbeid aan te leggen. Dat vergemakkelijkt doorstroming van (leerling-)werknemers en werkzoekenden van onderwijs naar werk, en van werk in sectoren met overschot naar werk in sectoren met tekorten aan personeel.

3. In de derde plaats zien partijen relaties met *ruimtelijk economisch beleid*. Ook de acquisitie van nieuwe bedrijven en de inrichting van bedrijventerreinen heeft invloed op lokale werkgelegenheid. Bij activiteiten op dit gebied is de samenstelling van het lokale arbeidsaanbod een factor om rekening mee te houden. Acquisitie van bedrijven kan bijvoorbeeld sterker worden gericht op branches waarvoor in de regio zelf voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is. De aanwezigheid van goed opgeleid personeel voor bepaalde sectoren of beroepen kan omgekeerd voor bedrijven een extra stimulans zijn om zich in een bepaalde regio of op een bepaalde locatie te vestigen. Ook aanwezigheid van passende opleidingsvoorzieningen is in dit verband van belang. Interessant zijn de ontwikkelingen rond campusvorming in diverse Brabantse steden (Eindhoven, Helmond, Tilburg). Op die campussen worden clusters van verwante bedrijvigheid ontwikkeld. Deze trekken op hun beurt nieuwe diensten (financiering, advisering, creatieve diensten) en ondersteunende voorzieningen (opleidingen) aan. De provincie kan dergelijke ontwikkelingen faciliteren en stimuleren, via haar eigen netwerken en contacten met gemeenten, bedrijfsleven en onderwijs, en door gezamenlijk met partijen in de regio een visie te ontwikkelen over hoe dergelijke clusters ‘doorontwikkeld’ kunnen worden. Maar in de praktijk gebeuren dergelijke zaken vaak ook ‘spelenderwijs’: partijen zien kansen en nemen zelf het initiatief om bij clustervorming aan te sluiten. De provincie kan er een rol bij spelen dat partijen (bedrijven, scholen, dienstverleners) die in deze zin iets voor elkaar kunnen betekenen bij elkaar worden gebracht.

Campusontwikkeling: verbinding tussen arbeidsmarkt, economie en ruimte

In de Agenda van Brabant wordt campusontwikkeling aangemerkt als een veelbelovend instrument om innovatie te stimuleren via netwerkvorming en samenwerking van bedrijven, kennisinstellingen en opleidingen. Voorbeelden zijn de high-tech campus in Eindhoven, de automotive campus in Helmond, pogingen een life sciences campus in Noord-Oost Brabant van de grond te tillen, het kenniscluster rond de universiteit van Tilburg, het innovatiecluster rond transport en logistiek in West-Brabant. Trekkers van dergelijke clusters zijn grotere bedrijven, grotere onderzoeksinstellingen, grotere hbo- en wo-instellingen. Deze partijen werken op bovenregionale schaal en zullen in eerste instantie minder geneigd zijn het lokale mkb bij activiteiten te betrekken. Ze zullen gezien de aard van hun werkzaamheden ook vooral oog hebben voor arbeid en arbeidskrachten op hogere opleidingsniveaus en minder geneigd zijn opleidingen op middelbaar niveau bij de activiteiten te betrekken. Ervaring in Brabant is echter dat dergelijke high-tech clusters en campussen ook een sterke uitstraling hebben naar het lokale en regionale mkb en een nieuwe vraag naar arbeid ook op middelbare en lagere niveaus met zich mee brengen. Ze zorgen ook voor nieuwe banen in de toeleverende industrie en in zakelijke, facilitaire en

persoonlijke dienstverlening. Provincie en gemeenten faciliteren de ontwikkeling van clusters en campussen. Zij zijn bij uitstek in staat om clusters, regionale mkb-bedrijven en mkb-opleidingen met elkaar in contact te brengen. Ze kunnen ook andere partijen (intermediairs, uitzenders) stimuleren vestigingen op de campussen te openen. Op die manier stimuleren ze aan de ene kant een brede spreiding van economische activiteiten naar opleidingsrichtingen en -niveau's. Aan de andere kant bevorderen ze een structuur van netwerken en contacten waarmee in die brede behoefte aan opleidingen kan worden voorzien.

Naast deze raakvlakken met economie zijn er raakvlakken met de beleidsvelden *onderwijs en zorg*. Partijen wijzen vooral op het belang van goede koppelingen tussen arbeidsmarkt en onderwijs. De focus op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt die in het provinciale beleid al wel aanwezig is, zou nog kunnen worden versterkt. In de techniek en in de zorgsector lopen programma's, die sterk zijn gericht op de bevordering van instroom in de beroepsopleidingen, (bijvoorbeeld via techniek-/zorgpromotie op scholen), maar het gaat niet alleen om instroom in de opleidingen, maar ook en vooral om daaropvolgende feitelijke doorstroming naar werk in de sector. Om aansluiting van opleidingen en doorstroming van opleiding naar werk te bevorderen dienen contacten tussen opleidingen en bedrijven te worden versterkt. Betere samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven kan er bovendien voor zorgen dat er meer mogelijkheden komen om praktijkopleidingen op te zetten en leerarbeidsplaatsen te werven. Dergelijke voorzieningen zijn van belang om lager geschoolden, voortijdig schoolverlaters en risicjongeren extra kansen te bieden. Ze hebben een preventieve werking in die zin dat ze op termijn (jeugd)zorgproblematiek kunnen voorkomen. In dit verband ligt er niet alleen een relatie tussen arbeidsmarktbeleid met het zorgbeleid maar ook met het grote stedenbeleid.

HRM Servicecentra: verbinding tussen arbeidsmarkt, onderwijs en zorg

In een kennis- en innovatie-economie zoals de Agenda van Brabant die schetst is modern personeelsbeleid (HRM-beleid) een cruciale factor om het concurrentievermogen van bedrijven en instellingen te vergroten. Modern HRM-beleid houdt in:

- a) het werk zó organiseren dat kennis en vaardigheden van werknemers zo volledig en productief mogelijk worden benut ('sociale innovatie');
- b) werknemers zó ondersteunen dat ze hun kennis en vaardigheden op peil kunnen houden en verder kunnen ontwikkelen, om permanent in het arbeidsproces en op de arbeidsmarkt inzetbaar te blijven ('leven lang leren');
- c) daarbij oog hebben voor de opbouw van het personeelsbestand en de wenselijke instroom, doorstroming en uitstroom van werknemers ('levensfase bewust beleid').

Dit is primair een verantwoordelijkheid van bedrijven en sociale partners. Sectoren als land- en tuinbouw, metaal en techniek, zorg en welzijn ondernemen ook al de nodige activiteiten. Maar een impuls van buiten kan helpen om ook andere partijen hierbij te betrekken en modern HRM-beleid versneld en in een breder verband op de agenda te zetten en ingang te doen vinden.

De nieuwe HRM Servicecentra in Brabant kunnen hier een rol bij spelen. De HRM Servicecentra zijn opgezet om direct op de vraag van werkgevers te kunnen inspelen. Ze bundelen activiteiten richting werkgevers in een loket. Ze zoeken werkgevers actief op. Ze zijn een goede stap in de richting van een meer op de vraag georiënteerd arbeidsmarktbeleid. De provincie faciliteert de Centra. Ervaring is dat dit aantoonbaar meerwaarde heeft opgeleverd. Centra zouden niet of minder gemakkelijk van de grond zijn gekomen zonder provinciale middelen. Mede met provinciale middelen kon cofinanciering van andere partijen worden verkregen. De provinciale middelen worden in verschillende Centra specifiek ingezet om direct werkgeversgerichte activiteiten op te zetten (bedrijfsbezoeken, training van consultants, ontwikkeling methodiek). De provincie heeft op deze manier een forse stimulans gegeven aan 'doorontwikkeling' van de voormalige Leerwerkcentra tot HRM Servicecentra, waardoor deze nu over een bredere linie oplossingen voor personeelstekorten kunnen bieden. Niet alleen voor jongeren/leerlingen, werklozen, met behulp van beroepsopleidingen, maar ook voor ouderen, werknemers die op latere leeftijd via om-, her- of bijscholing naar ander werk moeten worden bemiddeld.

Het concept van HRM Servicecentra past bij een innovatieve kenniseconomie, met een grotere dynamiek in bedrijvigheid en meer behoefte aan flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Sommige HRM Servicecentra kiezen in de praktijk een sectorale insteek en zetten aparte afdelingen op voor tekortsectoren als techniek, zorg, bouw, transport en logistiek. Dat vergemakkelijkt aansluiting bij eigen voorzieningen voor scholing en opleiding van sectoren (O&O-fondsen, Kenniscentra). Maar door hun bredere inbedding kunnen de HRM Centra daarnaast ook over de grenzen van sectoren heen blijven werken. Als onafhankelijke en neutrale partij kan de provincie dergelijke intersectorale mobiliteit extra stimulansen geven.

De provincie Brabant heeft de afgelopen jaren een omslag gemaakt van een projectmatige naar een programmatische wijze van werken in het arbeidsmarktbeleid. De tendens is tevens dat het programma arbeidsmarkt meer vanuit flankerende beleidsvelden wordt ingevuld, vooral vanuit economische beleidsterreinen. Partijen onderschrijven die lijn, maar wijzen ook op het risico van erosie als het programma arbeidsmarkt te veel versnipperd over onderdelen van de provinciale organisatie. Partijen zien arbeidsmarktbeleid als onderdeel van economisch beleid, met de noodzaak van afstemming met andere beleidsvelden. De sterkere koppeling aan economisch beleid wordt onderschreven, maar wel met behoud van het programmatisch karakter van het arbeidsmarktbeleid en met behoud van de relaties met andere beleidsvelden.

Op dit punt kunnen ook PS een rol vervullen. De Commissie EMG is een gremium waar PS er op toe kunnen zien dat sterke verbindingen van arbeidsmarktbeleid met economisch beleid worden gelegd, met instandhouding van de relaties met de overige beleidsvelden. De Commissie is ook (misschien: bij uitstek) de plaats om het programmatisch karakter van arbeidsmarktbeleid te bewaken en er op toe te zien dat het arbeidsmarktbeleid bij koppeling aan economische thema's zijn integrale karakter niet verliest. Het perspectief van de transitionele arbeidsmarkt kan daarbij behulpzaam zijn. Dit perspectief biedt een integrale kijk op de arbeidsmarkt waarbij koppelingen van vraag en aanbod centraal staan en waarbij tevens oog is voor verbindingen

van de arbeidsmarkt met maatschappelijke sectoren in de omgeving. We zullen dit perspectief in de volgende paragraaf verder uitwerken.

7.3.2 Organiseren van dynamiek

In de voorgaande paragraaf is besproken hoe de provincie meer ruimte kan geven aan inbreng vanuit de regio's en hoe arbeidsmarktbeleid de provinciale beleidsvelden innovatie, economie, onderwijs en zorg heeft versterkt. Uit het onderzoek komt verder naar voren dat de provincie haar inbreng verder zou kunnen versterken door het 'organiseren van dynamiek' op de arbeidsmarkt, samen met de partners in de uitvoering. Het perspectief van de *transitionele arbeidsmarkt*²² kan daarbij aanknopingspunten bieden. Dit perspectief kent een 'ingebouwde' flexibiliteit, waardoor het beter aansluit bij de tendensen richting dynamisering, mobilisering en netwerkontwikkeling die op de huidige arbeidsmarkt waarneembaar zijn. Het maakt het beter mogelijk arbeidsmarktbeleid te koppelen aan economisch beleid, aanbodgerichte activiteiten te koppelen aan de arbeidsvraag. Het is gericht op het voorkomen en oplossen van fricties op de arbeidsmarkt. Het neemt primair de voorkomende problemen als vertrekpunt, niet zozeer bestaande stelsels, structuren en voorzieningen.

De provincie zou vanuit dit perspectief wellicht een aantal nieuwe beleidsaccenten kunnen leggen, voortbouwend op initiatieven die de laatste jaren al in gang zijn gezet.

1. *Reflectie stimuleren.* Het gaat om een relatief nieuw perspectief op arbeidsmarktbeleid, dat de nadruk legt op de bewegingen ('overgangen') op de arbeidsmarkt, meer dan op specifieke posities die mensen op een zeker moment innemen. De arbeidsmarkt wordt in zijn (regionale) maatschappelijke omgeving geplaatst en overgangen tussen die omgeving en de arbeidsmarkt worden mee in het perspectief betrokken. Een en ander vergt een omslag in het denken - van 'posities' naar 'transities', van 'standen' naar 'stromen', van 'structuur' naar 'dynamiek'. De provincie kan reflectie hierop stimuleren.
2. *Perspectief ontwikkelen.* Kern van deze visie is de ontwikkeling van een levensloopperspectief op loopbanen op en rond de arbeidsmarkt. In de plaats van het traditionele model, met aan leeftijdsfasen gekoppelde opvolgende periodes van opleiding, arbeid en pensionering wordt uitgegaan van een loopbaanmodel met meer *roulatie* over opleiding, arbeid, zorg, werkloosheid, zelfstandigheid, inactiviteit, reïntegratie etc., deels onafhankelijk van de leeftijdsfasen. Partijen op de arbeids-

22 Heuvel, N. van den, F. Holderbeke & R. Wielers (2001). De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid, Den Haag: Reed business BV.

markt (bedrijven, scholen, intermediairs) zullen moeten nagaan welke implicaties een en ander heeft voor personeelsbeleid en opleidingsbeleid. De provincie kan dat ontwikkelproces mee ondersteunen, bijvoorbeeld vanuit de HRM Servicepunten.

3. *Mogelijkheden scheppen.* Om roulatie mogelijk te maken moeten ‘overgangen’ gemakkelijker worden gemaakt: van werk naar werk, van school naar werk, van zorg naar werk, van werk naar zelfstandigheid, van inactiviteit naar werk etc., en eventueel vice versa. Nodig zijn ‘kanalen’ waarlangs mensen kunnen ‘bewegen’. Goede voorzieningen daarvoor zijn *combinaties*, i.c. combinaties van leren en werken, van arbeid en zorg, van (parttime) werk en ander werk, van werk en uitkering, van betaald werk en vrijwilligerswerk etc. Wat dit betreft is er de laatste jaren het nodige gedaan, vanuit rijksbeleid en provinciaal beleid. De provincie draagt o.a. bij aan trajecten met combinaties van leren en werken en van werk-naar-werk bemiddeling. Maar wellicht kunnen ook andere combinaties die nu onderbelicht blijven via experimenteerbeleid worden gestimuleerd, b.v. voor oudere werknemers, voor zelfstandige ondernemers.
4. *Mensen toerusten.* Wil een dynamische arbeidsmarkt goed functioneren, dan moeten mensen adequaat zijn toegerust om de gegeven mogelijkheden feitelijk te benutten. Ze moeten beschikken over *competenties* die nodig zijn om op een flexibele arbeidsmarkt duurzaam inzetbaar te blijven. Dat stelt hoge eisen aan de relaties tussen onderwijs en arbeid. De provincie kan er aan bijdragen dat onderwijs, bedrijfsleven en intermediairs gezamenlijk optrekken om flexibele schakelingen tussen onderwijs en arbeidsmarkt tot stand te brengen, die mensen in staat stellen hun kwalificaties permanent up-to-date te houden. Kwalificatie is een van de speerpunten in het provinciale beleid en dient dat ook te blijven. Het zou mogelijk wel sterker vanuit een flexibele aansluitingsoptiek kunnen worden ingevuld. Denk daarbij bijvoorbeeld aan nieuwe voorzieningen voor leven lang leren.
5. *Ondersteuningsstructuur maken.* Om overgangen te ondersteunen is een infrastructuur nodig die binnen gegeven grenzen kan werken, maar ook over grenzen heen kan gaan. Branches, gemeenten, kenniscentra en o&o-fondsen hebben elk hun eigen netwerken en faciliteiten voor arbeidsmarktbeleid, die vooral voor de eigen ‘achterban’ worden ingezet. De provincie kan deze partijen bij elkaar brengen en hen er toe verleiden gezamenlijk acties te ontwikkelen die de eigen grenzen deels te buiten gaan. Dat kan mobiliteit tussen sectoren bevorderen en overgangen tussen werken en niet-werken vergemakkelijken. Voor de hand ligt daarbij aansluiting te zoeken bij mobiliteitscentra en poortwachterscentra.

6. *Oog hebben voor sociale risico's*. Een kennisintensieve economie, meer economische dynamiek, meer flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt brengt bepaalde sociale risico's met zich mee, waarvan het de vraag is of ze vanuit het economische systeem zelf afdoende zullen worden ondervangen. Denk aan: schooluitvallers, uitsluiting op de arbeidsmarkt, sociale ongelijkheid, verminderde sociale bindingen. Als relatieve buitenstaander lijkt de provincie bij uitstek een instantie die de reflectie op dergelijke risico's kan entameren, kan nadenken over hoe er mee om te gaan en partijen in de uitvoering kan vragen ook op dit punt hun bijdrage aan de discussie te leveren.

Het 'organiseren van dynamiek' kan ook inhouden dat de provincie gaat zoeken naar nieuwe vormen om traditionele structuren te doorbreken en in die zin 'grensverleggend' te werken. In het actuele provinciale beleid – zie Dynamisch Brabant en de Agenda van Brabant - wordt de arbeidsmarkt als belangrijke factor in het vestigingsklimaat voor (innovatieve) bedrijven beschouwd. Arbeidsmarktbeleid kan ook aansluiten bij vestigingslocaties van bedrijven, bij de diversiteit aan bedrijvigheid die op bedrijventerreinen ontstaat en bij initiatieven die vanuit die clusters van bedrijven worden ontplooid. Het is dan van belang verbindingen te leggen tussen de verschillende bedrijven. Die verbindingen kunnen weer nieuwe bedrijfsactiviteiten stimuleren en daarmee nieuwe werkgelegenheid. Het is een invalshoek, waarbij niet gewerkt wordt via bestaande instituties maar via datgene wat zich gaandeweg ontwikkelt op specifieke economische locaties. Een aardig voorbeeld is de high-tech campus in Eindhoven. Deze is gestart als een high-tech initiatief. Maar er zijn ook andere economische activiteiten ontstaan. Die bieden niet alleen werk aan hoger opgeleiden en niet alleen in de techniek. Ze hebben ook spin-off in toelevering en dienstverlening en scheppen ook werk voor middelbaar en lager opgeleiden. Soortgelijke ontwikkelingen zijn in andere Brabantse regio's te zien en in clusters rond creatieve diensten en in sectoren als toerisme en recreatie. De provincie kan dergelijke ontwikkelingen begeleiden en faciliteren.

7.4 Rollen provincie, gelet op gerealiseerde meerwaarde

Welke rollen zien partijen voor de provincie weggelegd, gelet op de gerealiseerde meerwaarde van de provinciale inzet op arbeidsmarktbeleid in de afgelopen jaren en op de mogelijke versterking ervan door meer ruimte te geven aan de regio's, door nadrukkelijk aan te sluiten bij andere beleidsvelden en door systematisch dynamiek op de arbeidsmarkt te organiseren?

Over het algemeen geldt dat partijen overwegend positief zijn - op enkele uitzonderingen na - over de *coördinerende/regisserende* en de *subsidiërende* rollen van de

provincie. Masseren van de samenwerking tussen partijen (netwerkontwikkeling) en aanjagen van projecten rond nieuwe thema's (innovatiefunctie) worden frequent als functies voor de provincie benoemd. Daaraan gekoppeld kan de provincie stimuleren dat partijen 'aandacht' krijgen voor relevante nieuwe ontwikkelingen (agendering; mindsetting).

Partijen zijn het meest positief over Pact Brabant, al worden er ook kritische kanttekeningen bij geplaatst. Het Pact wordt gezien als een nuttig netwerk, waarin alle bij arbeidsmarktbeleid betrokken partijen (werkgevers, werknemers, gemeenten, provincie, uwb, onderwijs) met elkaar rond de tafel zitten. Het Pact biedt een podium voor ontmoeting, overleg, discussie, uitwisseling van ervaringen, reflectie op nieuwe ontwikkelingen. In het Pact kunnen nieuwe thema's op de agenda worden gezet en worden gezien op hun implicaties voor de betrokken stakeholders. Via het Pact kunnen Brabant breed snel acties worden geïnitieerd en kan snel draagvlak voor acties worden georganiseerd. Partijen spreken elkaar in het Pact rechtstreeks aan op hun verantwoordelijkheden. Betrokkenheid blijft niet vrijblijvend. Het Pact heeft duidelijk zijn diensten bewezen bij het uitbreken van de economische crisis, toen Brabant een van de eerste provincies was die met een gecoördineerd actieplan konden komen om de gevolgen van de crisis op te vangen.

Partijen zijn kritisch ten aanzien van een te zware betrokkenheid van de provincie in de *uitvoering* van arbeidsmarktactiviteiten en -projecten. In het verleden, in de bestuursperiode 2003-2007, werkte de provincie veel met projectsubsidies en werd voor de uitvoering van projecten vaak een beroep gedaan op provinciale steunfuncties, zoals PSW. PSW was een hoofdrolspeler in de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid en had ook substantiële invloed bij de ontwikkeling van het beleid i.c. de opstelling van kadernota's, bepaling van beleidsthema's, ontwikkeling van beleidslijnen en actieprogramma's. Hoewel onderkend wordt dat er successen mee zijn geboekt, is die werkwijze door partijen in de regio's te veel als een top-down aanpak ervaren met een te sterke focus op de aanbodkant. Met ingang van de tweede bestuursperiode 2007-2011 is de provincie meer op afstand van de uitvoering gaan staan en wordt meer initiatief aan de regio's gelaten bij de concrete invulling van projecten. De relatie met PSW als steunfunctie is omgevormd tot een onafhankelijker adviesrelatie. Partijen zien een en ander als een positieve ontwikkeling.

Samenvattend: gesitueerd in de traditionele beleidscyclus kan de provincie vooral een rol spelen aan de 'voorkant' van het traject, dat wil zeggen bij:

- agendering van (nieuwe) problematiek;
- ontwikkeling van netwerken om de problematiek aan te pakken;
- facilitering van pilots om (nieuwe) aanpakken uit te proberen.

Daarnaast kan de provincie een rol spelen aan de ‘achterkant’ van het traject, dat wil zeggen bij activiteiten die te maken hebben met:

- monitoren, onderzoeken en evalueren van acties en projecten;
- organiseren van reflectie op in de uitvoering opgedane ervaringen;
- terugkoppelen van kennis en ervaringen naar partijen in de uitvoering;
- zo nodig: ervaringen terugkoppelen naar nieuwe beleidsagenda’s.

Partijen zien een beperkter rol voor de provincie weggelegd in het ‘middengedeelte’ van de beleidscyclus. Wat de beleidsontwikkeling betreft zou de provincie vooral kaderstellend moeten blijven opereren. Concrete invulling van beleid en actieprogramma’s kan regionaal gebeuren. De provincie zou daarbij wel voor uitwisseling tussen regio’s moeten zorgen, waardoor ook een zekere mate van coördinatie en afstemming kan ontstaan. De provincie dient verder op afstand te blijven van de uitvoering van het beleid. De uitvoering hoort bij de partijen in de regio’s thuis. De provincie kan weer wel een nuttige rol spelen bij de organisatie van leerprocessen en bij de terugkoppeling van leerervaringen naar de nieuwe beleidsagenda’s van betrokken partijen, inclusief die bij de provincie zelf.

7.5 Rol van de Provinciale Staten

Wat betekenen voorgaande overwegingen voor de invulling van de verschillende functies van Provinciale Staten, te weten de kaderstellende, controlerende en vertegenwoordigende functies?

In het verleden hebben PS zich wat arbeidsmarktbeleid betreft vooral gericht op hun kaderstellende en controlerende functies. Nota’s, actieplannen en rapportages van de provinciale organisatie zijn getoetst aan de kaders voor het arbeidsmarktbeleid in strikte zin en aan de kaders voor ruimtelijk en economisch beleid enerzijds en het beleid voor zorg en welzijn anderzijds. Die toetsing lijkt echter vrij summier en marginaal te hebben plaatsgevonden. Noch in de commissie Economie, Mobiliteit en Grote Stedenbeleid noch in de commissie Zorg, Welzijn en Cultuur is het arbeidsmarktbeleid volgens betrokkenen inhoudelijk ooit uitvoeriger besproken. Arbeidsmarktbeleid zou een prominenter plek moeten krijgen op de agenda van Provinciale Staten.

Welke afwegingscriteria zouden Provinciale Staten hierbij kunnen hanteren?

Binnen de *kaderstellende rol* van Provinciale Staten zou de focus moeten liggen op het blijven hanteren van de in Dynamisch Brabant vastgelegde visie als strategisch uitgangspunt voor het arbeidsmarktbeleid. PS zouden kunnen bevorderen dat GS en

de provinciale organisatie deze vorm blijven geven in een programmatisch aanpak en met een breed gedragen bestuurlijk samenwerking. Het voeren van een programmatische aanpak, met enige experimenteerruimte (b.v. in de vorm van pilots), heeft tot een meer efficiënte, doelmatige en duurzame besteding van provinciale middelen geleid. Voor PS en GS zullen afstemming met flankerende beleidsterreinen (economie, innovatie, ruimte, onderwijs, zorg) vanuit integrale beleidsvoering daarbij een voortdurend aandachtspunt moeten zijn. De brede bestuurlijke samenwerking zoals die in het Pact Brabant tot stand is gekomen, is eveneens een voorbeeld van succesvolle inzet van middelen. In het scheppen en versterken van voorwaarden (coördinatie, samenwerking, netwerken, draagvlak) zit een belangrijke meerwaarde van het provinciaal arbeidsmarktbeleid. PS zouden daarom kunnen bevorderen dat GS voldoende middelen blijven inzetten ter versterking van dergelijke randvoorwaarden.

Vanuit de *controlerende functie* kunnen PS actie ondernemen om monitoring en evaluatie van beleid en actieprogramma's te verbeteren. Het gaat bij evaluatie niet alleen om de formeel verplichte jaarrapportages, maar PS zouden GS ook de opdracht kunnen geven om te werken aan een systematiek van meer evidence-based 'beleidsleren'. Door erop toe te zien dat doelen, prestaties en effecten waar mogelijk SMART geformuleerd worden, wordt meer zicht verkregen of doelen gehaald worden en welke effecten er mee gemoeid zijn. En ook wat daaruit te leren valt voor de formulering van nieuwe beleidspunten. PS kunnen GS vragen in deze zin periodiek verantwoording af te leggen over het gevoerde arbeidsmarktbeleid als onderdeel van en in relatie tot de doelstellingen van het regionaal economisch beleid.

Naast de kaderstellende en controlerende rol hebben PS ook een *vertegenwoordigende functie*. De leden van PS worden geacht voeling te hebben met diverse groeperingen in de samenleving en vanuit die vertegenwoordigende functie zouden zij bepaalde vraagstukken kunnen agenderen, met de vraag aan GS om daar actie op te ondernemen. Vervolgens is het aan GS om hier uitvoering aan te geven. Dat kan bijvoorbeeld door financiële middelen ter beschikking te stellen voor experimentele projecten of pilots, bij voorkeur projecten die door anderen niet worden opgepakt (witte vlekken) omdat partijen in het veld het niet kunnen of willen doen. Partijen kunnen het belang ervan (nog) niet inzien, teveel risico's eraan zien of kunnen het niet georganiseerd krijgen. Op die manier kan de aanjaag- en agenderingsfunctie van de provincie ook verder worden versterkt. De door PS geagendeerde problematiek zou via GS in het Pact Brabant 'in de week' gelegd kunnen worden bij de partijen in het veld. De uitvoering van projecten ligt bij lokale partijen in het veld en daarvoor is afstemming nodig. Afstemming is ook nodig om projecten op langere termijn waar mogelijk over te dragen. GS moeten bij de uitvoering van dergelijke projecten telkens blijven nagaan of hun inbreng nog nodig is. Zowel voorafgaand bij het formuleren van doelstellingen en opzet van dergelijke projecten als na afloop van de projecten

moet worden nagedacht aan wie het project overgedragen kan worden en op welke manier. Hierover dient vooraf overleg en afstemming met uitvoerende partijen en de regio's plaats te vinden. PS zouden in de verantwoording die GS over dit beleid aflegt kunnen toetsen of afstemming en draagvlak in de regio's voldoende gewaarborgd is.

7.6 Resumé

Resumerend kunnen we het volgende concluderen.

1. De ambitie van Brabant is om tot de Europese top van (industriële) kennis- en innovatieregio's te behoren. Zonder voldoende geschoold personeel (techniek, zorg) en een goed werkende arbeidsmarkt kan deze ambitie niet worden waargemaakt.
2. Investeren in arbeidsmarktbeleid is noodzakelijk vanwege huidige knelpunten door kwantitatieve en kwalitatieve mismatch en toekomstige ontwikkelingen:
 - a. kwalitatieve mismatch tussen vraag en arbeidsaanbod;
 - b. ontgroening en vergrijzing;
 - c. afname van de (beroeps)bevolking;
 - d. conjunctuurgevoelige werkgelegenheidsstructuur;
 - e. regio's met meer en minder gunstige uitgangspositie;
 - f. toenemende internationalisering, onder andere resulterend in arbeidsmigratie;
 - g. flexibilisering.
3. Voor een goed werkende arbeidsmarkt zijn gezamenlijke acties met betrokken partijen nodig. Hierbij is inbreng van de provincie op diverse punten zinvol gebleken:
 - a. door partijen bij elkaar te brengen;
 - b. door partijen te stimuleren acties te ondernemen die ze minder snel geneigd zijn zelf op te pakken;
 - c. door acties van partijen te versnellen door haar bestuurlijke netwerken te mobiliseren en breed draagvlak voor de uitvoering te organiseren.
4. Deze provinciale inbreng kan op de volgende inhoudelijke thema's meerwaarde bereiken:
 - a. vanuit het beleidsveld innovatie via campusontwikkeling en combinaties van high tech en slimme ambachtelijkheid;
 - b. vanuit het beleidsveld economie via HRM Servicecentra en van werk naar werk-trajecten;

- c. vanuit het beleidsveld onderwijs via Techniekplatforms en voorzieningen voor leven lang leren;
 - d. richting overheid Pact Brabant en met informatie, uitwisseling en coördinatie.
5. De provinciale inbreng voor de langere termijn zal steeds in overleg en afstemming met het veld kunnen geschieden door meer ruimte te geven aan de regio's, door de bestuurlijke samenwerking verder vorm te blijven geven via Pact Brabant en door ondernemingen meer te betrekken in de bestuurlijke samenwerking.
6. De provincie zal vooral een rol kunnen spelen aan het begin beleidscyclus:
- a. agendavorming;
 - b. netwerkontwikkeling;
 - c. faciliteren,
- en aan het eind van de beleidscyclus door middel van:
- d. monitoring;
 - e. reflectie en
 - f. terugkoppeling.
7. De kaderstellende rol van PS kan worden ingevuld door uit te gaan van een programmatische aanpak, en door integrale beleidsvoering en brede bestuurlijke samenwerking na te streven;

De controlerende rol van PS kan worden ingevuld door (SMART) te monitoren en evalueren, wat leidt tot verantwoording en nieuwe agendavorming

De vertegenwoordigende rol kunnen PS invullen door met oog en oor voor het veld die arbeidsmarktzaken op te pakken waarbij provinciale inbreng nodig is en die door het veld zelf niet opgepakt (kunnen) worden.

Bijlage 1 – Onderzoeksmethode

De basis voor het onderzoek wordt gevormd door informatie uit bestaande bronnen en nieuw onderzoek onder partijen die bij arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktprojecten in de provincie en in de regio's betrokken zijn. De twee hoofdonderdelen zijn:

- Ten eerste: beleidsanalyse door middel van deskresearch en bronnenonderzoek. Deze is vooral gericht geweest op het in kaart brengen van de doelen, de middelen en de prestaties, de 'output' van het beleid i.c. de met ondersteuning van de provincie opgezette netwerken en projecten en de resultaten van die projecten in relatie tot de door de provincie geformuleerde speerpunten en beleidsdoelen. Hiermee is een beeld verkregen van de doeltreffendheid van de provinciale inzet.
- Ten tweede: interviews met partijen ('stakeholders') en doelgroepen in het veld die bij de uitvoering van beleid en projecten betrokken zijn. In de interviews stonden vragen naar de gerealiseerde effecten ('outcomes') - zoals gepercipieerd door betrokkenen - alsmede de (potentiële) meerwaarde van bovenlokale afstemming en ondersteuning in relatie tot landelijk en decentraal beleid centraal. Dit heeft een beeld gegeven van de doorwerking van de provinciale inzet in feitelijke processen op de arbeidsmarkt. Verder hebben de interviews wezenlijke informatie opgeleverd voor de toekomstgerichte analyse.

De vraag naar de effecten/outcomes van projecten en naar de toegevoegde waarde van de provinciale inzet is dus vooral langs kwalitatieve weg beantwoord. Met behulp van ervaringskennis en gefundeerde opvattingen van direct betrokkenen vanuit verschillende partijen is een zo plausibel mogelijk beeld gevormd. Breed gedeelde consensus over bepaalde effecten was hierbij een belangrijk criterium.

De concrete onderzoeksactiviteiten die zijn uitgevoerd bij deze twee hoofdonderdelen worden hieronder verder uitgewerkt.

1. Analyse van arbeidsmarktbeleid provincie Noord-Brabant

De belangrijkste provinciale beleidsnotitie uit de periode 2003-2009 zijn geïnventariseerd, waarbij onderscheid is gemaakt in twee bestuursperioden, namelijk van 2003-2007 en van 2007 tot nu, omdat bij het arbeidsmarktbeleid in deze periodes op verschillende manieren werd gewerkt. Vertrekpunt zijn de nota's 'Dynamiek en vernieuwing' (2002) en de 'Contourennota provinciaal arbeidsmarktbeleid' (2007) die de beleidskaders en speerpunten voor het arbeidsmarktbeleid in deze periodes beschrij-

ven. Daarnaast zijn de Bestuursakkoorden bestudeerd, voorzover die facetten van arbeidsmarktbeleid op aanpalende beleidsthema's bevatten. Ook is beleidsdocumentatie geanalyseerd, die op de uitvoering van beleidsonderdelen en –programma's betrekking heeft, zoals b.v. het Actieplan 'Kennis=Meedoen', dat uitvoering geeft aan het onderwijsarbeidsmarktbeleid. De crisisplannen van de provincie en het Pact Brabant zijn eveneens meegenomen.

De beleidsdocumentatie is systematisch geanalyseerd op:

- oorspronkelijke beleidsdoelen;
- aanvullingen/wijzigingen van beleidsdoelen;
- afgeleide speerpunten en programmalijnen;
- inhoudelijke voorstellen voor projecten en acties;
- in te zetten middelen, instrumenten en maatregelen;
- toetsingscriteria voor toekenning middelen;
- verwachte resultaten en effecten.

Met behulp van deze beleidsanalyse is een overzicht opgesteld van de ontwikkeling van de doelstellingen van het provinciaal arbeidsmarktbeleid.

2. Inventarisatie en analyse van (resultaten van) projecten en netwerken

Als tweede stap in het onderzoek zijn de resultaten van de projecten en netwerken in het kader van het provinciaal arbeidsmarktbeleid over de periode 2003 t/m 2009 op een rij gezet. Focus hierbij was niet de analyse van opzet, inhoud en aanpak van de projecten en netwerken, maar vooral de opbrengsten van de projecten, in termen van bereik en gerealiseerde resultaten bij de beoogde doelgroepen. Aspecten die hierbij aan de orde zijn gekomen zijn:

- welke projecten en netwerken zijn in deze periode met ondersteuning van de provincie gerealiseerd in de verschillende Brabantse regio's?
- op welke provinciale speerpunten en doelstellingen zijn die projecten en netwerken gericht? op welke doelgroepen?
- welke was de specifieke betrokkenheid/bijdrage van de provincie? welke provinciale middelen en/of instrumenten zijn ingezet?
- welke resultaten zijn met de projecten en netwerken bereikt bij de beoogde doelgroepen (b.v. aantal bereikte schoolverlaters; aantal geplaatste werkzoekenden; aantal bijgeschoolde ouderen)?
- zijn er indicaties (ook kwalitatief) van effecten en doorwerking van de projecten op langere termijn, bijv. in termen van doorstroming naar werk?

Voor dit deel van het onderzoek hebben we zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bij de provincie beschikbare projectdocumentatie. Verder is gebruik gemaakt van de evaluatieonderzoeken die eerder al zijn verricht, zoals bijv. de evaluaties van 'Goed bij in Brabant' en van het 'Leerbonnen'-project. Het ITS heeft een format opgesteld

voor de systematische analyse van de documentatie. Dat format is vooraf aan de begeleidingscommissie voorgelegd.

3. Interviews met arbeidsmarktactoren: stakeholders en projectuitvoerders

Voor het onderzoek zijn de voorzitters/secretarissen van Pact Brabant en van de (voormalige) RPA's worden geïnterviewd. Daarnaast zijn in elk van de 4 genoemde (ex-) RPA-regio's interviews worden gehouden met een vertegenwoordiger van elk van de 3 belangrijkste stakeholders zoals de verantwoordelijke wethouders uit de (centrum)gemeenten (overheid); cvb-voorzitters of beleidsmedewerkers van het ROC (onderwijs); regiobestuurders van de werkgeversorganisaties. De gesprekken zijn vooral gericht op waargenomen effecten en meerwaarde van bovenlokale afstemming en facilitering van arbeidsmarktactiviteiten én op aanknopingspunten voor versterking van die meerwaarde in de toekomst, telkens toegespitst op de eigen regio. Er zijn zoveel mogelijk personen geïnterviewd die zowel konden terugblikken (zo mogelijk tot 2003) als vooruit kijken:

- wat is er in hun regio met provinciale middelen gerealiseerd?
- wat zou zonder die middelen niet of minder zijn bereikt?
- hoe 'bestendig' zijn resultaten van de uitgevoerde projecten?
- zijn inzet en instrumenten provincie adequaat? is versterking wenselijk/mogelijk?
- op welke terreinen heeft bovenlokale afstemming/facilitering meerwaarde?
- welke rol zien zij in toekomst voor provincie bij regionaal arbeidsmarktbeleid?

De toekomstgerichte analyse is telkens een vast en belangrijk onderdeel van de gesprekken met de stakeholders geweest. Hoe kijken zij aan tegen de toekomstige economische, demografische en bestuurlijke ontwikkelingen in de provincie c.q. in hun regio's? Hoe kan hier vanuit het arbeidsmarktbeleid op worden ingespeeld? Hoe kan bovenlokale afstemming en afstemming met andere beleidsterreinen (economie, onderwijs) worden geregeld? Wat zullen veranderingen in taakverdeling tussen rijk, provincies en gemeenten betekenen voor bovenlokale afstemming van arbeidsmarktbeleid? Doel ervan was de benodigde achtergrondinformatie te krijgen om 1) de resultaten uit het bronnenonderzoek en de interviews in context te kunnen plaatsen en om 2) de vraag naar de (potentiële) meerwaarde van bovenlokale afstemming en ondersteuning van arbeidsmarktbeleid in het licht van toekomstig te verwachten ontwikkelingen goed te kunnen beantwoorden.

Een tweede groep die is geïnterviewd zijn degenen die direct in de praktijk bij de uitvoering van het beleid betrokken zijn: projectuitvoerders, -managers, -coördinatoren. Zij hebben heel concreet een doorkijk geboden op effecten en neveneffecten van het beleid. Hiervoor zijn in overleg met de provincie 12 projecten geselecteerd die alles bij elkaar genomen een redelijk 'dekkend plaatje' geven naar regio's én

wat betreft doelen/thema's en doelgroepen van het provinciaal beleid. Leidend bij de keuze waren de volgende criteria:

- grotere projecten;
- projecten van langere duur;
- relatief grote provinciale bijdrage;
- spreiding over de 4 Brabantse regio's;
- spreiding naar de centrale doelen/thema's van beleid (o.a. aansluiting onderwijs-arbeid, instroom techniek/zorg, leren en werken, voortijdig schoolverlaten, scholing laagopgeleiden);
- spreiding naar doelgroepen van beleid (o.a. laagopgeleiden, allochtonen, ouderen, arbeidsgehandicapten);
- er moet sprake zijn van substantiële provinciale bijdragen.

Per project is met de betrokken projectmanager/-coördinator gesproken over resultaten en effecten en over de meerwaarde van de provinciale inzet, analoog aan de manier waarop dat met stakeholders gebeurt, maar telkens concreet toegespitst op het eigen project. In totaal zijn 31 gesprekken gevoerd (20 stakeholders; 11 projectuitvoerders). ITS heeft vooraf een topiclijst voor de gesprekken opgesteld die aan de begeleidingscommissie is voorgelegd.

De gesprekken zijn door de ervaren onderzoekers zelf gevoerd. Het waren grotendeels open gesprekken, gericht op ervaringen, opinies en argumentaties over een omvattend beleidsterrein, dat de nodige achtergrondkennis vraagt. De gesprekken moesten kwalitatief goede informatie opleveren en cumulerend werken om een volledig beeld op te bouwen. Betrokkenen moeten goede gesprekspartners tegenover zich vinden. Vandaar dat deze interviews door ervaren onderzoekers zijn gevoerd. Van alle interviews zijn verslagen gemaakt. Deze verslagen zijn teruggekoppeld en goedgekeurd door de geïnterviewden. Deze goedgekeurde verslagen vormen de basis voor de overzichten in hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6 over de meerwaarde en de toekomstige mogelijkheden van het arbeidsmarktbeleid.

4. Interviews met Statenleden en beleidsmedewerkers provincie

Als laatste stap in het onderzoek zijn gesprekken gevoerd met enkele Statenadviseurs en beleidsmedewerkers van de provincie. Insteek van deze gesprekken was vooral de vraag hoe bij de provincie zelf wordt gedacht over de meerwaarde die haar rol en bijdrage op arbeidsmarktterrein de afgelopen jaren heeft gehad en op welke manier en vanuit welk niveau bovenlokale afstemming de komende periode kan bijdragen aan betere werking van de arbeidsmarkt.

5. Integratie in conclusies en aanbevelingen

Door de informatie uit de voorgaande onderzoeksactiviteiten te integreren, zijn de onderzoeksvragen beantwoord. Richtlijn hierbij is de beleidscyclus geweest. Daar-

naast is aangegeven welke richtingen naar voren komen als de belangrijkste waarlangs de provincie haar arbeidsmarktbeleid voor de komende periode zou moeten ontwikkelen.

Bijlage 2 – Lijst van geïnterviewde personen

Voor het onderzoek zijn 31 personen geïnterviewd. Zij zijn werkzaam bij de volgende instellingen:

- SES West-Brabant
- SRE Zuid-Oost Brabant
- Gemeente Den Bosch
- Gemeente Waalwijk
- Gemeente Breda
- Gemeente Helmond
- SER Brabant
- FNV Brabant
- BZW Brabant
- MBK-Nederland Brabant
- ZLTO Brabant
- ROC Brabant
- ROC de Leijgraaf
- UWV Werkbedrijf Midden- Oost Brabant
- Gedeputeerde Staten
- Griffie Provinciale Staten
- Provinciale organisatie
- PSW
- Wise Up Arbeidsmarktconsultancy
- Transvorm zorgsector
- Hobéon Groep
- Stichting Techniek=Troef Oss
- Stichting Tune Techniek Breda
- Technific/Brainport Development NV Eindhoven
- INDEX Technocentrum Tilburg
- BOM
- HRM servicepunt Den Bosch
- HRM servicepunt Eindhoven
- HRM servicepunt Tilburg

Bijlage 3 – Ontwikkeling beleid: kernpunten kadernota's en uitwerkingen

	DOELSTELLINGEN
<p>Febr. 2002 Kadernota Sociaal-Economisch Beleid 2002-2006 'Dynamiek en Vernieuwing de kracht van Brabant (= opvolger Kadernota SEB 1996-1999).</p> <p>PS</p>	<p>Missie: versterken investeringsklimaat en vergroten innovatief vermogen. Het duurzaam structureel versterken van de concurrentiekracht van het bedrijfsleven in internationaal perspectief, teneinde een bijdrage te leveren aan de welvaart en het welzijn van de Brabantse bevolking en aan een duurzame ontwikkeling, ook op mondiaal niveau.</p> <p>4 speerpunten van beleid uitgewerkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren van kwaliteit en innovatie (inclusief toerisme en recreatie) (doel 1) • Verbetering van bedrijfsomgeving (doel 2) • Verbeteren van functioneren van arbeidsmarkt (doel 3) • Stimuleren van verduurzaming energiehuishouding (doel 4) <p>Doelstellingen in gezamenlijkheid met het bedrijfsleven en andere maatschappelijke en bestuurlijke partners realiseren ('Samenwerken staat voorop').</p>
<p>Bestuursakkoord 2003-2007 'Samen werken aan uitvoering'</p>	<p>Missie: Brabant ontwikkelt zich als een toekomstgerichte en contrastrijke provincie, met optimale verhoudingen tussen economische, ecologische en sociaal-culturele doelen.</p> <p>Op het terrein van economie is dit uitgewerkt als:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het versterken van de economische positie van Brabant en het verbeteren van de werkgelegenheid heeft de hoogste prioriteit. De provincie zet in op: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Afstemming tussen zowel het lager beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt, als afstemming tussen het hoger beroepsonderwijs/ universitair onderwijs en de arbeidsmarkt (strategisch arbeidsmarktbeleid); ◦ Innovatie en stimulering van en kenniseconomie in brede zin.
<p>Januari 2004 Notitie inzake verhogen arbeidskwalificatiegraad Brabantse beroepsbevolking</p> <p>GS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • arbeidsmarkt is belangrijk aspect binnen het provinciale innovatiebeleid (Brainport Brabant; Startnotitie innovatieve topregio Brabant, GS okt. 2003) • accent op het nastreven van voldoende en voldoende gekwalificeerd technisch personeel. Is volgens GS cruciaal voor kennismaatschappij en kenniseconomie • enerzijds richten op vergroten rendement beroepsonderwijs, anderzijds op investeren in opleiding en ontwikkeling van zittend personeel. • samenspel van betrokken partijen. Provincie cofinancier strategische projecten, mindsetter, pleitbezorger + ontwikkeling en verspreiding info en kennis + ontwikkeling en versterking netwerken • Keuze voor 6 speerpunten: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Ondersteunen regionale programma's instroom/doorstroom techn. opl. ◦ Versterking techniek in basisonderwijs ◦ Preventieve aanpak voortijdige schooluitval (vanuit zorgstructuur) ◦ Preventieve aanpak voortijdig schooluitval (vanuit beter beroepsonderwijs) ◦ Voorkomen jeugdwerkloosheid/ ongekwalificeerd schoolverlaten ◦ Investeren in employability werkenden.

<p>Febr. 2004 Kadernota Arbeidsmarkt- beleid Provincie Noord- Brabant 2004-2007 GS</p>	<p>Doelstelling: De vraag naar personeel en het aanbod van de beroepsbevolking in Brabant is kwalitatief en kwantitatief in balans:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. versterken randvoorwaarden <ul style="list-style-type: none"> • netwerkontwikkeling Brabantse arbeidsmarktactoren; • versterken regionaal organiserend vermogen; • genereren en verspreiden arbeidsmarktinformatie; • ontwikkelen innovatieve methoden/ arbeidsmarktontwikkeling. 2. verhogen arbeidskwalificatiegraad <ul style="list-style-type: none"> • ondersteunen van regionale initiatieven om een meerjarige, samenhangende, programmatische (keten) aanpak van de problematiek met betrekking tot technisch gekwalificeerd personeel tot stand te brengen; • versterking van techniek in het basisonderwijs.; • preventieve aanpak voortijdig schooluitval door optimalisering zorgstructuur; • preventieve aanpak voortijdig schooluitval door kwaliteitsverbetering van het (technisch) beroepsonderwijs (met name vmbo en mbo); • voorkomen jeugdwerkloosheid/voorkomen ongekwalificeerd schoolverlaten (curatieve aanpak); • investeren in employability van werkenden 3. verhogen arbeidsparticipatiegraad <ul style="list-style-type: none"> • bevorderen modern personeelsbeleid; • stimuleren instroom en behoud ouderen, arbeidsgehandicapten, herintredende vrouwen en allochtonen op de arbeidsmarkt. <p>De toegevoegde waarde van Provincie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lobbyfunctie/pleitbezorger • Netwerkontwikkelingsfunctie • Versterking organiserend vermogen in regio • Ontwikkelingsfunctie • Informatie- en adviesfunctie • Mindsetting
<p>Febr. 2004 Notitie voor PS Cie EMG over samenhang in notities arbeidsmarktbe- leid PS</p>	<p>Samenvatting kadernota, subdoelen worden 'breder' getrokken dan in Kadernota van GS: bij speerpunt 'kwalificatie' worden werkgevers/bedrijven sterker aangesproken; bij speerpunt 'participatie' versterken (regie-)rol gemeenten wordt expliciet als subdoel genoemd.</p>
<p>Oktober 2004 Notitie inzake provinciaal en regionaal arbeids- marktbeleid: samenwer- king op provinciale en regionale schaal GS</p>	<p>Provinciale arbeidsmarktbeleid: 3 speerpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versterken randvoorwaarden werking arbeidsmarkt • Verhogen kwalificatiegraad beroepsbevolking • Verhogen arbeidsparticipatiegraad beroepsbevolking <p>Binnen speerpunt 1 drie belangrijke thema's</p> <ol style="list-style-type: none"> a. netwerkontwikkeling van Brabantse arbeidsmarktactoren (Pact) b. versterken van het organiserend vermogen (regionale netwerken, projecten) c. genereren en verspreiden van arbeidsmarktinformatie (www.ambrabant.nl) <p>Met de notitie wordt mede uitvoering gegeven aan motie van PS uit 2002 over provinciale inzet op regionaal arbeidsmarktbeleid.</p>

<p>April 2005 Actieplan Kennis=Meedoen</p> <p>PS</p>	<p>Verzoek GS aan PS om Actieplan Kennis=Meedoen vast te stellen.</p> <p>De provincie heeft de ambitie om van Brabant een innovatieve topregio te maken en als zodanig een bijdrage te leveren aan het streven om van Europa de meest concurrerende kenniseconomie te maken. Gedeputeerde Staten van Noord-Brabant hebben daarom het Actieprogramma Innovatie Noord-Brabant 'Innovatieve topregio Brabant: Creating, connecting and enabling winners' opgesteld. Het Actieplan Kennis = Meedoen (K=M) is de uitwerking van een onderdeel daarvan, namelijk van het flankerend beleid op het terrein van onderwijs-arbeidsmarkt.</p> <p>Concrete doelstellingen: Kennis = Meedoen neemt de specifiek voor 2010 voor Nederland geldende Lissabondoelstellingen over: Doelstelling 1: <i>15 % meer hoger technisch gekwalificeerden</i>, Doelstelling 2: <i>halvering aantal voortijdig schoolverlaters naar 8%/85 % van de jongeren behaalt een startkwalificatie</i>. Doelstelling 3: <i>20 % van de volwassenen neemt deel aan scholing/training</i></p> <p>Vier pijlers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. op de bres voor techniek, (doelstelling 1) 2. de aanpak van voortijdig schoolverlaten/ jeugdwerkloosheid (doelstelling 2) 3. sectorale/clustergewijze HRM/employability/scholings aanpak (doelstelling 3). 4. scholing voor de grote groep laaggekwalificeerden (doelstelling 3).
<p>mei 2005 Midtermreview</p> <p>extern bureau</p>	<p>Uitgevoerd door extern onderzoeksbureau.</p> <p>Concrete beleidsresultaten worden benoemd: resultaten op input/output niveau. Per speerpunt indicatoren gekozen die weergeven welke effecten de provincie wil bereiken op het betreffende onderwerp dan wel welke richting de ontwikkeling op zou moeten gaan. Het combineren van deze gegevens leidt tot conclusies over resultaten op beleidsonderdelen, meerjarige ontwikkelingen, (indicatie van) effecten van beleidsinzet, en aanbevelingen voor de toekomst.</p>
<p>September 2006 Notitie Naar een effectievere uitvoering van het arbeidsmarktbeleid in Noord-Brabant (Havkes/Van Dijk)</p> <p>Ambtelijke notitie</p>	<p>Met 'Actieplan Kennis=Meedoen' heeft de provincie voor haar arbeidsmarktbeleid voor de komende jaren aansluiting gezocht bij het provinciale innovatiebeleid en de ontwikkeling naar een kenniseconomie.</p> <p>Geschetst wordt de wijze waarop de provincie wil bijdragen aan de totstandkoming van een effectief regionaal arbeidsmarkt/hr-beleid via structurele regionale samenwerkingsverbanden.</p> <p>De provincie acht een goed functionerende arbeidsmarkt een cruciale factor voor welvaart en welzijn van Noord-Brabant daarom is arbeidsmarktbeleid, met name geformuleerd in K=M onderdeel van haar sociaal-economisch beleid'</p> <p>Provincie subsidieert innovatieve projecten, maar de provinciale inzet lijkt echter onvoldoende om doelstellingen te halen. Ten eerste omdat de losse en eenmalige projectinitiatieven uiteindelijk onvoldoende massa maken. Ten tweede blijft de beoogde duurzame samenwerking uit.</p> <p>Wat moet er gebeuren?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brede fundamentele aanpak (scholing, HRM) • samenwerking (krachtenbundeling) • resultaat (output) gericht (selectief, duurzame output)

	<p>De provincie zal haar meerwaarde vanuit haar eigen rol invullen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als financier: stimuleren van initiatieven door subsidies <ul style="list-style-type: none"> ◦ Bijdrage overhead en projectontwikkelingskosten leerwerk-loketten ◦ Criteria: duurzame samenwerking 3o's plus CWI, meetbare output. ◦ Programmatisch van opzet met coördinatie van: werkgeversbenadering, HRM-dienstverlening, jeugdwerkloosheid • Als verbinder: platform voor samenwerking, kennisuitwisseling, afstemming <ul style="list-style-type: none"> ◦ Provinciebreed platform bieden, good practices, kennis uitwisselen • Als aanjager: vergroten van bewustzijn, uitwisselen van ervaringen <ul style="list-style-type: none"> ◦ Mindset offensief gericht op werkgevers en werknemers ◦ i.s.m. sociale partners (Pact Brabant, communicatieplan) • Brabants arbeidsmarktbeleid: meer samenhangend pakket van acties in een programmatische aanpak in plaats van losse projecten. <p>Het provinciale arbeidsmarkt/hr-beleid zo veel mogelijk ondersteunend/versterkend aan regionale samenwerking (regie).</p>
<p>Januari 2007</p> <p>Contourennota Provinciaal arbeidsmarktbeleid</p> <p>GS</p>	<p>De nota geeft de visie van het College op de samenhang tussen (dan) vigerend arbeidsmarktbeleid en de aanbevelingen van SER Brabant ('Perspectief onderkant arbeidsmarkt', SER Brabant, 21 december 2006) en PSW ('Bouwen voor het Provinciaal Arbeidsmarktbeleid 2007-2011 Provincie Noord-Brabant', PSW 13 oktober 2006).</p> <p>Missie van provinciaal arbeidsmarktbeleid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het provinciaal arbeidsmarktbeleid levert bijdrage aan de economische vitaliteit door te bevorderen dat Brabantse bedrijfsleven ook in de toekomst kan blijven beschikken over voldoende en goed gekwalificeerd personeel en door te bevorderen dat Brabantse werknemers in toekomst toegerust zijn voor de vereisten van de arbeidsmarkt (employability). • Het provinciaal arbeidsmarktbeleid slaat bovendien de brug naar het sociale domein door sociale cohesie na te streven. We bevorderen dat alle bevolkingsgroepen evenredig kunnen participeren in arbeid en dat ook laagopgeleide volwassenen zijn toegerust om zowel in werk als maatschappelijk te participeren. <p>De provincie komt tegemoet aan de behoefte aan een partij die samenwerking en netwerkvorming stimuleert, die aanvullende informatie geeft en kapitaal verstrekt om vernieuwende projecten op te starten en uit te voeren.</p> <p>De provincie heeft geen wettelijke taak op arbeidsmarktbeleid, wel een rol met toegevoegde waarde: in de manier waarop we markt- en systeemimperfecties op de arbeidsmarkt weten te verminderen, m.a.w. in die activiteiten die andere partijen niet oppakken omdat het hun verantwoordelijkheid niet is of omdat ze er geen budget voor hebben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Functies: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Netwerkontwikkelingsfunctie ◦ Versterking organiserend vermogen in de regio ◦ Innovatie- en ontwikkelingsfunctie ◦ Informatie- en adviesfunctie ◦ Mindsetting ◦ Lobbyfunctie

	<ul style="list-style-type: none"> • Samenhang met andere beleidsterreinen: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Economisch beleid ◦ Bedrijventerreinontwikkeling ◦ Sociaal beleid ◦ Personeels-/inkoopbeleid <p>Invulling 2007-2011: Provincie onderscheidt 2 speerpunten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Speerpunt 1: Versterken randvoorwaarden <ul style="list-style-type: none"> ◦ Pact Brabant ◦ PSW ◦ Arbeidsmarktsite ◦ Infovoorziening breed publiek (Baanbrekend) ◦ Aanvullend arbeidsmarktonderzoek ◦ Brabantse arbeidsmarktdag • Speerpunt 2: Kennis=Meedoen – Actieplan is onder Innovatie gebracht; arbeidskwalificatie en arbeidsparticipatie hiermee in samenhang gebracht; actieplan heeft 4 pijlers <ul style="list-style-type: none"> ◦ Op de bres voor techniek ◦ Smart Youth (voortijdig schoolverlaten) ◦ Sector Wise (sectorale scholing en sociale innovatie) ◦ Goed bij in Brabant (scholing laaggekwalificeerden) • Daarnaast activiteiten gericht op: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Leerwerkservicepunten ◦ Op de bres voor zorg ◦ Op de bres voor onderwijs ◦ Sociale economie ◦ Arbeidsparticipatie allochtone jongeren en 45-plussers
<p>April 2007</p> <p>Vertrouwen in Brabant – bestuursakkoord 2007 – 2011</p> <p>GS</p>	<p>Strategische doelstellingen voor Dynamisch Brabant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Europese en grensoverschrijdende samenwerking • Pieken in de Delta uitbouwen • Investeringsklimaat verbeteren via goed leefomgeving • Topcultuur en Topsport in economisch perspectief • Brabantstad culturele hoofdstad 2018 • Versterken internationale oriëntatie MKB • Stimuleren innovatieve woon- en werklandschappen • Verhogen arbeidsparticipatie en arbeidskwalificaties • Betere afstemming onderwijs-arbeidsmarkt • Intensiveren samenwerking Brabantstad • Innovatie
<p>Oktober 2008</p> <p>Programmaplan Dynamisch Brabant 2009-2011</p> <p>GS</p>	<p>Via Dynamisch Brabant wordt geïnvesteerd in projecten om bedrijven (met name mkb) kansen te geven op het gebied van innovatie en duurzaamheid. De Brabantse positie als innovatieve regio moet worden versterkt en er wordt gestreefd naar een plaats in de top 5 van innovatieve Europese regio's. Kennis en menselijk talent zijn hierbij belangrijke randvoorwaarden en komen steeds meer centraal te staan in de mondiale netwerkeconomie. Daarom wordt tegelijkertijd geïnvesteerd in projecten voor goed opgeleid en flexibel inzetbaar arbeidspotentieel.</p>

	<p>Programmalijnen en thema's:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beroepsbevolking met talent en ondernemerschap <ol style="list-style-type: none"> a. flexibele en goed opgeleide beroepsbevolking <ol style="list-style-type: none"> i. ondersteunen 6 lw-servicecentra ii. cofinanciering 5 regio's meerjarenprogramma's instroom techniek iii. cofinanciering provinciebrede HRM-plan zorgsector iv. continuering actieplan Kleurrijk Brabant (allochtone jongeren) v. scheppen leermogelijkheden lager opgeleiden (leerbonnen, ed. TV) vi. actieve kennisoverdracht en communicatie (site, dagen, onderzoek) b. (top)talenten creëren, binnen halen en behouden <ol style="list-style-type: none"> i. In alliantie met 3 o's gezichtsbepalende mensen binden ii. Toptalenten spotten, binnenhalen, coachen etc. iii. Netwerkorganisaties organiseren, b.v. internationaal onderwijs iv. Nieuwe financieringsvormen raakvlak cultuur-ondernemerschap c. Stimuleren van (jong) ondernemerschap <ol style="list-style-type: none"> i. Ondersteunen 'ondernemerschap in onderwijscurriculum' ii. Actieve ondersteuning mkb-starters en doorgroeiers iii. Ondersteuning nieuwe bedrijven met sociaal maatschappelijke doelstelling 2. Brabant bruist: <ol style="list-style-type: none"> a. Investeren in een optimale bedrijfsomgeving b. Branden Brabant als internationaal merk (o.a. topevenementen sport/cultuur) 3. Schone, slimme en concurrerende economie: <ol style="list-style-type: none"> a. versterken innovatievermogen mkb b. Brabant energieneutraal als economische kans
--	--

Bijlage 4 – Overzicht belangrijkste projecten en programma's

1. Kleurrijk Brabant

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Kleurrijk Brabant Werkt (2004 ev)</p> <p>2004:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In projectperiode van 2 jaar minimaal 20 actieve promotieteams van allochtonen in de provincie tot stand brengen. Promotieteams richten zich zowel op onderwijs als bedrijfsleven. • In samenspraak met regionale partners zodanige randvoorwaarden creëren dat promotieteams ook voor de toekomst voldoende levenskansen hebben. <p>Equal Empowerment Brabantse allochtonen. Bij werkgevers en onderwijsfunctionarissen een verandering te bewerkstelligen in hun beeldvorming van allochtonen. Empowerment van Brabantse allochtonen.</p> <p>2004:</p> <ul style="list-style-type: none"> • voorkomen voortijdig schoolverlaten • leerprestaties verbeteren • positie arbeidsmarkt verbeteren <p>2006-2007:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In stand houden van 20-25 teams • Minimaal 200 jongeren actief in teams • Werven van 500 stageplaatsen in Brabant voor allochtone jongeren (voornamelijk op mbo-niveau) <p>Doelstellingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kwalitatieve verbetering en de begeleiding van de uitvoering van de activiteiten van de teams • Ondersteuning teams vanuit onderwijs- en welzijnsinstelling en vanuit Palet • Verzorgen trainingen • Training en intervisiebijeenkomsten organiseren voor begeleiders van teams (6) • Minimaal 2 provinciale bijeenkomsten, nadruk op kennisuitwisseling • transnationale bijeenkomsten (ikv equal) • Regionale uitwisselingen (4) • Begeleiding groep 'Order' (organiseert regionale debatten) • 3 debatten organiseren 	<p>Kleurrijk Brabant Werkt</p> <p>Uit rapportages blijkt dat project zeer succesvol is (geschreven in financiële voortgang augustus 2005). Tevens vermeld in subsidieverzoek van september 2005.</p> <p>Uit subsidieverzoek 2005 blijkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reeds 18 promotieteams gerealiseerd en er lopen contacten met 145 organisaties voor opzetten nieuwe teams. Ze willen aanvullende subsidie om: 5 nieuwe teams op te zetten, kwaliteit te verbeteren, samenhang/inbedding binnen regio verbeteren en realiseren team in bedrijfssector/branche; • Uitvoering Equal: uitvoeren activiteiten teams in regio's, onderzoek naar effecten teams, ontwikkelen van producten <p>Er zijn extra middelen nodig omdat er activiteiten zijn ondernomen die in projectplan niet waren voorzien (Equal-aanvraag, workshop voor begeleiders, Premdebatten en Masterclass). Daarnaast middelen nodig om nieuwe activiteiten te ondernemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionale debatten, nieuwe reeks Premdebatten en Masterclass, uitwisseling allochtone jongeren uit Polen en Litouwen). <p>Eerste bestuursperiode succesvol: 20 promotieteams opgericht. Hebben 250 stageplaatsen voor allochtone jongeren opgeleverd (2008)</p> <p>Eindrapport over 2006:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nu totaal 24 teams • 9 modules (zoals vergadertechnieken, netwerken, debattraining etc.) ontwikkeld en uitgevoerd door teams. • Workshops begeleiders ontwikkeld en uitgevoerd • Vier regionale debatten gehouden. Debatgroep 'Order' gerealiseerd. • Niet gepland wel gerealiseerd: 3 masterclasses • Twee provinciale uitwisselingen: 1 niet succesvol. • Regionale uitwisseling gerealiseerd. • Van de verwachte 500 stageplaatsen zijn er 250 gerealiseerd.

Doelstellingen	Effecten/outcome
<ul style="list-style-type: none"> • Stages werven, 15% van de stageplaatsen moet beschikbaar zijn voor allochtonen • Pr, film, website • Netwerkvorming • Resultaatmeting en handboek. Onderzoek uitgevoerd door PON • Landelijke activiteiten <p>Verwachte resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigen beeldvorming onder jongeren verbeteren • Te werken aan imagoverbetering bij wg en onderwijs • Bevorderen van probleemoplossend vermogen van allochtone jongeren door hen actief in te schakelen in de teams • Verbeteren van de participatie en invloed op het regionaal (arbeidsmarkt) beleid middels netwerk- en kadervorming <p>2008: Programma zet in op structureel verbeteren van de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren. De rode draad (2007-2011) is stimuleren dat allochtone jongeren een kansrijke beroepskeuze gaan maken.</p> <p>Tweede bestuursperiode: 2007-2011. Aandacht voor kwaliteitsverbetering, nog meer samenhang tussen de activiteiten van de teams en implementatie. Extra aandacht voor vastleggen werkwijzen en methodieken en het uitdragen van de resultaten binnen en buiten Noord-Brabant</p> <p>Provincie wil investeren in goed opgeleide en flexibele beroepsbevolking zonder onderscheid in participatiekansen. In 5 thema's uitgewerkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beroepskeuze. Zorgen voor aanvullende specifiek op de doelgroep gerichte voorlichting. • Zelfstandig ondernemerschap: goede voorlichting en stages voor realistisch beeld • Soft Skills: investeren in het verwerven van sociale competenties binnen doelgroep • Vooroordeel en (in)directe discriminatie: met promotieteams werken aan beïnvloeding van negatieve beeldvorming • Transnationale uitwisseling: trainen van transnationale vaardigheden (vooral zelfstandig ondernemerschap) en het vormen van transnationale netwerken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Provinciale en regionale CvA en landelijk netwerk gerealiseerd • Vier transnationale uitwisselingen (vd 5). • Twee methodieboekjes gerealiseerd. <p>Verwachte resultaten periode 2007-2011: Gericht op dat jongeren zelfstandig worden, dat zij over vier jaar in staat zijn eigen teams op te zetten, zelf voor de werving en financiering kunnen zorgen, anderen de weg weten te wijzen, een voorbeeldfunctie op velerlei gebied gaan vervullen, zowel voor hun leeftijdsgenoten, maar ook voor ouders, werkgevers en docenten, en dat ze een beroep hebben gekozen/gaan kiezen waardoor ze economisch zelfstandig kunnen zijn en doorgroei mogelijkheden hebben. Kortom: over vier jaar dient er in wezen geen Kleurrijk Brabant III meer nodig te zijn.</p> <p>Er zijn gemiddeld zo'n 12 teams al gedurende acht jaar actief. Het gaat in directe zin om 200-300 actieve allochtone jongeren en daarboven nog eens om een spin-off van 3000 jongeren. Alle zes Brabantse ROC's zijn betrokken, naast een aantal welzijnsinstellingen en zelforganisaties. Daarnaast zijn het bedrijfsleven, het onderwijs en het lokale bestuur actief betrokken bij KWB, allen zijn actief in het Comité van Aanbeveling. In de praktijk stellen zij hun netwerken beschikbaar voor deze jongeren (beroepskeuze, onderwijs, type banen). Dit comité belangrijk voor het welslagen van de teams. Hebben een gesprek met de Heineken-directie mogelijk gemaakt. Er is een MKB-bus en een Beroepenbus die door de Provincie heeft gereden (interview projectbetrokkene).</p> <p>Output (interview projectbetrokkene):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbetering van de beeldvorming over allochtone jongeren • Er is nu een breed platform waarin deze groep serieus wordt genomen • Ook scholen nemen de zaak nu meer serieus. Het draagvlak voor allochtone jongeren is vergroot • Werkgevers zijn tevreden over de drive en goede voorbereiding van allochtone jongeren • Ook de ouders zijn enthousiast • Contacten tussen scholen en ouders zijn verbeterd • Er worden veel activiteiten georganiseerd • Er is een website en een nieuwsbrief

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Kleurrijk Brabant Onderneemt Dit project kent drie speerpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • samenwerking c.q. netwerkvorming van allochtone en autochtone ondernemers • professionalisering van allochtone medewerkers • onderwijs en jongeren (interview projectbetrokkene) 	<p>Kleurrijk Brabant Onderneemt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Netwerkvorming: In Eindhoven en Tilburg is KBO goed van de grond gekomen. In Helmond wordt de Turkse Ondernemersvereniging geprofessionaliseerd in hun rol als ondernemersverenigingen en als gesprekspartner van de gemeente Helmond. Daarnaast worden momenteel initiatieven ontplooid in Den Bosch en Breda met als doel te komen tot interculturele netwerkvorming. • Professionalisering: Gestalte op individueel niveau door middel van coaching en organiseren van masterclasses. De KvK heeft n.a.v. dit project allochtone adviseurs aangenomen en ruimt daarnaast meer tijd in voor gesprekken met allochtone ondernemers. Een ander effect is dat de startersdagen van de KvK intussen door meer allochtone ondernemers worden bezocht dan in het verleden. • Er is een website en nieuwsbrief (interview projectbetrokkene)
<p>Kleurrijk Brabant zorgt Provincie wil kennisuitwisseling tussen zorginstellingen, onderwijs en allochtone vrouwen in NB faciliteren en stimuleren. Bijdragen aan voorkomen van ernstige tekorten in de zorg NB. Voornamelijk gericht op het werven van nieuwe allochtone jongeren voor de zorg en daarnaast ook het behouden van allochtone werknemers. (interview projectbetrokkene)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderhouden door initiatieven vanuit de sector te ondersteunen en waar nodig/mogelijk faciliteren. Start vanaf 2009, doorloop naar 2010 • Versnellen door het verspreiden van goede vg binnen de sector. Start 2^e helft 2009, doorloop naar 2010 • Vernieuwen door bij te dragen aan nieuwe inzichten of innoverende aanpakken, accent in 2010, doorloop naar 2011 • Scenario 1 (who cares): bevorderen dat zorgbezoeken een beter imago krijgen bij potentiële allochtone medewerkers en hun directe omgeving (peers, familie) door activiteiten die instellingen uit de zorgsectoren samen met doelgroepen initiëren en ondernemen • Scenario 2 (deuren open): Te realiseren dat een verbinding ontstaat van de netwerken van zorginstellingen met die van allochtone groepen in de samenleving. • Scenario 3 (Colours): te komen tot nieuwe in de praktijk getoetste aanpakken die meer diversiteit in de zorg mogelijk maken. 	<p>Kleurrijk Brabant zorgt De monitoring is voornamelijk beschrijvend van aard en meten hoofdzakelijk voortgang, de succes en faalfactoren. De essentie van de monitoring is vooral: wat kunnen we ervan leren. De monitors bevatten beperkte harde output- en outcome-gerichte indicatoren. De provincie beschikte bij de aanvang over onvoldoende budget om een nulmeting te laten plaatsvinden.</p> <p>Output:</p> <ul style="list-style-type: none"> • er is een convenant ondertekend door 5 zorginstellingen t.a.v. beleid en uitvoering om meer allochtonen te werven en aan te nemen. • Er is een aantal voorlichtingsbijeenkomsten geweest met zorginstellingen. • Er zijn 5 toekomstscenario's ontwikkeld ten aanzien van de arbeidsmarkt • Er worden allerlei activiteiten georganiseerd • Er is een website en nieuwsbrief (interview projectbetrokkene) <p>---</p>

Doelstellingen	Effecten/outcome
<ul style="list-style-type: none"> • Scenario 4 (Curricula vermaatschappelijkt): onderwijs bewegen curriculum aan te scherpen om in te spelen op benodigde nieuwe kennis en complexe vaardigheden voor de nieuwe functies en meer meisjes/vrouwen van allochtone afkomst voor zorgopleidingen kiezen • Scenario 5 (Experience): ontwikkelen van nieuwe – aan de praktijk getoetste – vormen van beroepsoriëntatie voor allochtone jongeren, waarbij het kunnen beleven van een beroep in de zorgsector centraal staat. Specifieke aanpakken voor ll in bo, vo en mbo <p>Pilot Brabants Bont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doel KBZ: de kennisuitwisseling tussen zorg- en onderwijsinstellingen en allochtone vrouwen in Brabant te faciliteren en stimuleren. • Primaire doelen: testen wervingstechniek (tupperwarebijeenkomst) en geïnteresseerde en ‘geschikte’ vrouwen toe te leiden naar opleiding en/of werk en de bekendheid van de opleiding Brabants Bont te vergroten onder de doelgroep. • Secundaire doelen: beeldvorming over werk in de zorg bij allochtone vrouwen beïnvloeden, ondersteuning van de vrouwen bij het organiseren van Tupperwarebijeenkomsten, filmmateriaal ontwikkelen als hulpmiddel bij deze bijeenkomsten. <p>Beoogde resultaten: realiseren van minimaal 10 Tupperwarebijeenkomsten het bereiken van ongeveer 50 allochtone vrouwen, waarvan ongeveer 10 stille reserves. Bijdragen aan de competentie van de vrouwen die de Tupperwarebijeenkomsten organiseren. Omslag in de beeldvorming van werken in de zorg bij allochtone vrouwen Methodiekbeschrijving van Tupperwarebijeenkomsten voor allochtone vrouwen.</p>	<p>Pilot Brabants Bont</p> <ul style="list-style-type: none"> • uiteindelijk vier Tupperwarebijeenkomsten georganiseerd, waarvan één in de oorspronkelijk bedoelde vorm en drie in aangepaste vorm. • In totaal zijn door alle bijeenkomsten ongeveer 60 mensen bereikt, waarvan 40 tot 45 vrouwen. Het aantal stille reserves dat is bereikt is niet bekend. • De vrouwen die de bijeenkomsten zouden gaan verzorgen, hebben een gedegen voorbereiding gehad op het KW1C. Zij hebben leren presenteren. • Hopen dat de activiteiten bijdragen aan het beetje bij beetje bijstellen van het beeld van werken in de zorg. Dit project is zelf te klein om een dergelijk grote doelstelling te realiseren. • De leerervaringen zijn opgeschreven in adviesvorm, voor anderen die allochtone vrouwen voor de zorg willen werven. • Film is gerealiseerd. • 10 aanmeldingen voor Brabants Bont die op de vernieuwde werving zijn terug te leiden. Werving heeft ook remmend effect gehad, omdat door het filmmateriaal voor een aantal vrouwen sneller duidelijk was dat zij niet in de zorg willen werken. • Moeilijk vast te stellen of het geringe resultaat samenhangt met het thema of de techniek. Bovendien zijn te weinig Tupperwarebijeenkomsten gehouden om een valide uitspraak te doen over het effect ervan. Zowel bij de begeleiders van KW1C als bij deelnemers blijft men bij de vooronderstelling dat werkvormen als Tupperwarebijeenkomsten laagdrempeliger zijn dan bijeenkomsten in informeler settings.

2. Kennis=Meedoen

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Kennis=Meedoen (2005-2007/ 2007-2011) Bijdrage leveren aan het bereiken van de specifiek voor 2010 voor Nederland geldende Lissabondoelstellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15% meer hoger technisch gekwalificeerden; • Halvering aantal voortijdige schoolverlaters naar 8% • 85% van de jongeren behaalt een startkwalificatie; • 20% van de volwassenen neemt deel aan scholing/training. 	<p>Conclusie 2006: Afgelopen jaar vooral gebruikt om uitvoering doelgroepcampagnes voor te bereiden en op te starten. Eerste 5 pilotprojecten zijn van start gegaan. Ontwikkeling nieuwe pilotprojecten gaat trager dan verwacht. M.n. door mate experimenteel te zijn wat moeilijker maakt cofinanciering te krijgen. In najaar worden subsidieaanvragen pilots verwacht. Doelgroepencampagnes zijn voorbereid en uitvoering levert gewenste resultaat op in termen van uitvoeringsgerede pilotprojecten en aanvragen voor leerbonnen. Te vroeg om conclusies te trekken t.a.v. effecten en resultaten.</p>
<p>Educatie op de werkvloer: de werkgever als praktijkdocent, methodiekbeschrijving, 2006-2007: Omvat 15 pilots. In de pilots stonden nieuwe manieren van werven, opleiden en kwalificeren van laagopgeleiden centraal. Doel van het project is P&O'ers van de bedrijven te trainen als 'docent' zodat zij in staat zijn hun werknemers op de werkvloer te trainen op werknemersvaardigheden. Overdracht naar andere branches/sectoren moet mogelijk zijn en ook bruikbaar zijn voor andere scholingsinstituten. Verwachte resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leidinggevendenden beter inzicht werkcultuur allochtone medewerkers • Leidinggevende meer inzicht in eigen competenties • Leidinggevendenden beter in staat allochtone medewerkers aan te sturen en zo hun motivatie te vergroten <p>Ticket to the Future:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Krijgen van inzicht van laagopgeleiden in hun eigen kennis, vaardigheden en talenten. • Motiveren en stimuleren van de laagopgeleiden om zich persoonlijk te ontwikkelen. • Verlaging van de drempel tot scholingsinstituten voor laagopgeleiden. • Organisatie van laagdrempelige, praktijkgerichte en vraaggerichte leervormen/scholing door het ROC. 	<p>Educatie op de werkvloer: de werkgever als praktijkdocent, methodiekbeschrijving, 2007:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapportage met methodiekbeschrijving. • 34 werkgevers bereikt, 29 met vervolgstap • Speciale opleiding voor werkgevers over het omgaan met allochtonen is ontwikkeld (Pitch Into, PSW, ROC Eindhoven en Fonville en Kamer van Koophandel) <p>Ticket to the Future: Project gelukt in Tilburg en Helmond, niet in 's-Hertogenbosch In totaal hebben er 76 mensen deelgenomen (18 in Helmond, 80 bereikt in Tilburg, 58 deelgenomen). Aanpak met behulp van intermediairs het meest succesvol. Om aan de vraag te kunnen voldoen zijn binnen Ticket to the Future nieuwe opleidingen ontwikkeld, speciaal voor laagopgeleiden. ROC's hebben in dit project daarmee de omslag gemaakt van aanbodgericht naar vraaggericht werken.</p>

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Concreet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelname van 150 laagopgeleiden aan het project (= deelnemers), waarvan 50 in Tilburg, 50 in Den Bosch en 50 in Helmond. • Succesvol afronden van eigen leertraject door 80% van de deelnemers. • Opstellen van loopbaanplan en/of doorstroom naar reguliere 'trajecten' (onderwijs, werk, vrijwilligerswerk) door 50% van de deelnemers. <p>Bouwen naar Werk Bouwhuis Rosmalen wil met bedrijfstakinstituut en ROC een leerwerktraject voor werkzoekenden ontwikkelen. Het traject bestaat onder andere uit een stage, een training werknemersvaardigheden en vakscholing</p> <p>Talent in Kaart:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creëren van een duurzaam werkperspectief voor jonggehandicapten die deelnemen aan het project Werkcarrousel door hen aansluiting te bieden bij beroepskwalificerende onderwijstrajecten ('Talent in kaart' is een deelproject van de Werkcarrousel) • Het ontwikkelen van een beoordelingsinstrument dat deze aansluiting mogelijk moet maken en bovendien een praktisch hulpmiddel is in de dagelijkse begeleiding van kandidaten. • Toepassen van het instrument bij 10 tot 25 jongeren met een Wajong uitkering. • Trainen, opleiden van coaches in het gebruik van toetsinstrument in begeleiding van jonggehandicapten in werkcarrousel. • Accreditatie. <p>Leren is leuk en belangrijk Werken met studiegroepen bestaande uit verschillende werkgever. Principe verbreden naar werknemers zelf, vooral laagopgeleide werknemers. Creëren van zelfsturende teams met laagopgeleide werknemers, die zelf hun leervraag formuleren hun 'onderwijs' organiseren. Daarbij gecoacht door mentoren vanuit andere organisaties. Werknemers worden via 'leuke' acties geworven/gemotiveerd. Tweeledig doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methodiek en structuur ontwikkelen om laag opgeleide werknemers 'aan het leren te krijgen (op formele en informele wijze competenties vergroten)' 	<ul style="list-style-type: none"> • Lesprogramma's 'Huren in Helmond' en 'Kluscursus voor vrouwen' ontwikkeld (Helmond) • Bij succesvolle afronding cursus 'Huren in Helmond' kan men zich inschrijven voor een huurwoning bij Woningbouwvereniging Woonpartners • Cursus Wijkintermediair ontwikkeld (Tilburg) <p>Bouwen naar werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 laagopgeleiden bereikt, 6 met vervolgstap • Voortraject ontwikkeld voor doorstroom naar BBL-traject in bouw of schilderen (Samenwerkingsverband Praktijk Opleiding Schilderen en Afbouw (SPOS-SPOA), Stichting Bouwhuis Rosmalen) <p>Talent in Kaart:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25/30 kandidaten zijn ingestroomd • 13/15 deelnemers hebben de Werkcarrousel succesvol afgerond: zij hebben een arbeidsovereenkomst en een talentenkaart. 6 deelnemers zijn uitgevallen, 5 zitten op dit moment (juli 2009) nog in de Werkcarrousel en 1 is teruggeslagen naar school (gymnasium) • Van deze 13 deelnemers die het traject succesvol hebben afgerond, volgen er 4 een bbl-opleiding en 2 een chauffeursopleiding. NB: voor aanvang van dit project was niemand van plan een opleiding te volgen. • Aan de hand van competentiepaspoort voor Wajongers coaching ontwikkeld op competenties en werknemersvaardigheden (UWV, King Coaching en Maakbaar bv) • Een ingevulde Talentenkaart voor Wajongers. • Alle coaches King Coaching zijn getraind en opgeleid in toepassen meetinstrument. • Coaches zijn geaccrediteerd in toepassen instrument. <p>Leren is leuk en belangrijk</p> <ul style="list-style-type: none"> • 21 laagopgeleiden bereikt, 21 met vervolgstap • Studieclub ontwikkeld voor laagopgeleide werknemers (Alles voor Groene Arbeid en Aequor, ZLTO en vakbonden) • In eindrapportage is Methodiek bijgesloten.

Doelstellingen	Effecten/outcome
<ul style="list-style-type: none"> • (voor hen die willen gaan leren): Methodiek ‘studiegroep werknemers’ te ontwikkelen die een structuur/ leeromgeving creëert waarin: werknemers zelf hun leervragen helder krijgen, zelf antwoorden op leervragen formuleren, en zij zelf hun leertraject organiseren <p>Grijp je kans! Doel is een aanpak te ontwikkelen om werkgevers en werknemers te bewegen de opleidingsmogelijkheden van de afdeling Traject van het ROC West-Brabant (laagdrempelige trajecten op niveau 1, met doorstroommogelijkheden naar niveau 2) meer te benutten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van onderwijsaanbod in aansluiting op de vraag/behoeften van wg en wn, zowel qua inhoud als organisatie (locatie tijdstip enz.): de AKA- opleiding of opleiding tot startkwalificatie, beiden in BBL-variant (werkend leren) o.b.v. vooronderzoek naar behoeften bij bedrijven en brancheorganisaties. • Werving van minimaal 20 volwassen laag opgeleide wn. • Disseminatie van uitkosten van dit experiment. <p>Woonzorgservice voor mannen Een opstaptraject voor mannen ontwikkelen, waarin uitkeringsgerechtigden via ‘sociaal leren’ worden gemotiveerd en basisvaardigheden aanleren. Zo leren deelnemers tijdens het werken, tijdens de klussen bij cliënten thuis en via de omgang met hun cliënten.</p> <p>Alfabetisering van ROMA-jongeren: Door ROMA-intermediairs, een laagdrempelig leeraanbod en een praktijkgericht aanbod wil de gemeente Veldhoven, deze jongeren bewegen om weer te gaan leren. Vanuit het ROMA-project kunnen ervaringen worden opgedaan met het bereiken en laten leren van andere analfabete jongeren, een groep die door de ROC’s vooralsnog nauwelijks worden bereikt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Middels aanbieden zinvolle tijdsbesteding wordt beoogd zelfredzaamheid, maatschappelijke participatie en financiële verzelfstandiging van deze groep te bevorderen. Hiermee wil men de groep een beter toekomstperspectief bieden. • Uiteindelijk doel: voorkomen dan wel beëindigen van uitkeringsafhankelijkheid. 	<p>Grijp je kans!</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 werkgevers bereikt, 7 met vervolgstap • Vraaggericht aanbod, BBL niveau 1 (AKA) en 2 te ontwikkelen (nog mee bezig in 2^e tranche) <p>Woonzorgservice voor mannen</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 laagopgeleiden bereikt, 10 met vervolgstap • Een voorschakeltraining tot woonzorgservicemedewerker, speciaal voor mannen ontwikkeld <p>Tevredenheidsanalyse bij vijf projecten: Bouwen naar werk, Talent in Kaart, Leren is leuk en belangrijk, Grijp je kans, woonzorgservice voor mannen. De analyse van de deelnemertevredenheid kan samengevat worden in 3 belangrijke conclusies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijke hulp is een belangrijk aspect voor deze doelgroep bij het volgen van een opleiding. Hier zijn de respondenten uit alle pilots tevreden over. Laagopgeleiden hebben relatief weinig scholing genoten en het ‘naar school’ gaan is voor de meesten nieuw of erg lang geleden. Een goede begeleiding is belangrijk om ervoor te zorgen dat de respondenten de opleiding ook daadwerkelijk afronden. Dit belang wordt, zo blijkt uit deze analyse, ook door de respondenten zelf onderschreven. • Aanbieden van relatief korte opleidingen werkt het beste. Het merendeel van de gevolgde opleidingen binnen de pilots was kort. De respondenten gaven aan hier tevreden over te zijn. Omdat scholing veelal nieuw is voor laagopgeleiden is een volledige BBL of BOL opleiding meestal te veel in een keer. De laagopgeleiden hebben een eerste stap gezet richting scholing en kwalificatie en een vervolg heeft wellicht meer tijd nodig. • De meeste respondenten zijn voorzichtig over het doen van een vervolgopleiding. Dit heeft ook weer te maken met bovengenoemde conclusie dat de binnen de pilot gevolgde opleiding een eerste stap is, het besef dat er nog meer mogelijk is moet binnen deze doelgroep nog groeien. <p>Alfabetisering van ROMA-jongeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 laagopgeleiden bereikt, 9 met vervolgstap. • Flexibele cursus ontwikkeld met o.a. PC-gebruik, taalles, omgangsvormen en koken. Maatwerk voor ROMA. <p>Uit het eindrapport blijkt dat het pilotproject</p>

Doelstellingen	Effecten/outcome
<ul style="list-style-type: none"> • Met het project worden minimaal 14 jongeren gealfabetiseerd. • Ontwikkeling en uitvoering van een alfabetiseringscursus. • Ontwikkeling en uitvoering van een wervingsmethodiek waarbij gebruik wordt gemaakt van een intermediair. <p>Met onderwijs onderwijs: Voor allochtone opvoeders worden in wijken trajecten opvoedingsondersteuning gegeven, gekoppeld aan NT2. Voor de ouders van BAVA-leerlingen wordt een aanbod ontwikkeld en voor de ouders van de basisschoolkinderen een jaaraanbod, voorafgegaan door een zomerschool. Beoogde kwantitatieve en kwalitatieve resultaten beschreven.</p> <p>Branchepaspoort voor zorg, welzijn en kinderopvang: Doel van het project is EVC structureel in te voeren voor alle aanstaande werknemers in de zorg, waarbij relevante ervaring wordt gewaardeerd. Daarnaast is de bedoeling de basale competenties voor de zorg, welzijn en kinderopvang vast te leggen in een branchepaspoort waarmee werknemers gemakkelijk naar een andere branche kunnen overstappen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimale benutting potentieel menselijk kapitaal en inspelen op sterk groeiende zorgvraag door de basis te creëren van een (landelijk) juridisch stelsel gericht op bredere kwalificering (zorg en welzijnsbreed): sector- of branchepaspoort • Ontwikkelen en uitvoeren (2 pilots) EVC-procedure voor erkenning competenties van stille arbeidsreserve • Opzetten en uitvoeren nieuwe duale trajecten en/of stages, gericht op behalen diploma in een van de bij het project betrokken sectoren <p>Wel in nota AO, niet in samenvatting</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen methodiek om deelnemers op innovatieve wijze toe te leiden naar werk in zorg en welzijn, waarbij leren en werken wordt bevorderd. Gericht op opleidingstraject om sector- of branchepaspoort te verkrijgen. <p>Leren met de Multimediamix (MMM...) Expertisecentrum ETV.nl krijgt subsidie voor de ontwikkeling van 'Lees & Schrijf', waarmee kijkers worden gestimuleerd mee te blijven doen in de</p>	<p>succesvol is afgesloten. Gemeente zet het project in het schooljaar 2006/2007 voort.</p> <p>Met onderwijs onderwijs: Project is voortijdig gestopt/niet gestart. ROC Midden Brabant zou zomerschool ontwikkelen voor ouders (niet gelukt).</p> <p>Branchepaspoort voor zorg, welzijn en kinderopvang: In januari 2008 nog niet gestart.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 gezamenlijk sectorstartprofiel opgemaakt. • Pilot Rijnmond ging niet door (oorzaak: politiek klimaat) <p>Doelgroep is verbreed (niet alleen stille reserve, maar ook bijstandsgerechtigden). In plaats van 15 nu 50 deelnemers. Partner Humanitas is afgefallen, werkgevers toegevoegd. 2 financiers afgehaakt. Was sprake van terugtrekken subsidie door provincie. Niet gebeurd.</p> <p>Leren met de Multimediamix (MMM...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20.000 laagopgeleiden bereikt, 1.600 met vervolgstap • Gebruik van TV-uitzendingen en leerboeken in de lessen Educatie en NT2

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>samenleving door te lezen en schrijven. Dit TV-programma is ook bedoeld voor uitzending via een regionaal venster en wordt ondersteund door een werkboek, telefonische helpdesk en website.</p> <p>Gedroomde talenten Vrijwilligers werven laaggeschoolde wijkbewoners voor 'leren' (eventueel in combinatie met werken) en begeleiden hen daarbij als maatje. Centraal staat de 'talentenscan', waarmee wijkbewoners – onder begeleiding van hun maatje – hun eigen talenten in kaart kunnen brengen. Op grond hiervan zetten de wijkbewoners hun eigen ontwikkeltraject uit.</p> <p>Met wijsheid wegwijs: lerend de uitkering uit De mismatch tussen vraag en aanbod zoveel mogelijk opheffen door werkzoekenden – met scholing – vraaggericht te re-integreren. Werkgevers geven de werkzoekenden een baangarantie mits de werkzoekenden een leertraject met succes afronden. De match wordt tot stand gebracht met behulp van de 'reïntegratiebarometer' die doorontwikkeld wordt voor de groep laaggeschoolde volwassenen.</p> <p>Sport en Leren in Kroeven Groep inactieve jongeren die overlast veroorzaken weer activeren en laten leren. Sport staat hierbij centraal: sportactiviteiten, opleiding tot sportvrijwilligers en een leerwerktraject.</p> <p>Digitaal leerwerkloket COP Eindhoven wil een digitaal leerwerkloket ontwikkelen dat wel aansluit bij de laaggeschoolde volwassenen, zowel qua inhoud, opzet als instrumenten.</p> <p>ABC Deltaplan Looptijd: september 2004 – eind 2005 Substantiële vergroting van het aantal deelnemers aan het NT-1 cursussen van de ROC's in Noord-Brabant of aan vergelijkbare cursussen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • zoeken en vinden van juiste methode om de doelgroep te bereiken en te motiveren • resultaten van aantallen cursisten bijhouden 	<p>Gedroomde talenten Project is niet opgestart.</p> <p>Met wijsheid wegwijs: lerend de uitkering uit</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 laagopgeleiden bereikt, 20 met vervolgstap • Leerwerktraject in 20 projecten ontwikkeld met werkgevers, gericht op veel voorkomende vacatures • Rapport van de reïntegratiebarometer met daarin drijfveren, competenties, kwaliteiten, vitaliteit en een uitkomst t.a.v. welke baan geschikt is voor de werkzoekende (matching) <p>Sport en Leren in Kroeven</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 laagopgeleiden bereikt, 8 met vervolgstap • Een sportstimuleringsprogramma ontwikkeld voor jongeren • Een vrijwilligersscholing tot sportinstructeur ontwikkeld • Buurtpreventiemedewerker of Buurtouder in ontwikkeling. <p>Digitaal leerwerkloket</p> <ul style="list-style-type: none"> • 358 laagopgeleiden bereikt, 50 met vervolgstap • Duale trajecten te ontwikkelen op basis van EVC-meting (reguliere taak ROC en Fontys) • Vooronderzoek EVC, eventueel gevolgd door EVC-meting <p>ABC Deltaplan In eindverantwoording financiële verantwoording en opsomming van activiteiten: (meewerken aan conferenties, publicaties, lezingen/voorlichting/informatie geven, conferenties bijwonen, interviews geven, organiseren deelnemersdagen en conferentie 'ABC in Brabant') In eindverantwoording niets over methode en aantallen cursisten</p>

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Leerbonnen januari 2009 provinciale leerboncampagne van start gegaan (al experiment in 2007 en vier pilots in 2008). Servicepunten Leren en Werken zijn geman-dateerd (9 juni 2009) tot toekennen of afwijzen leerbon</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zoveel mogelijk laagopgeleide Brabanders bereiken met de boodschap 'Kenni=Meedoen' en hen tot leren te bewegen. Bedoeling om aantal mensen die in aanmerking komen voor leerbon te 'gebruiken in doelgroepcampagne gericht op laagopgeleiden. • Neveneffect: sociale cohesie versterken, kennis opdoen, zelfvertrouwen, etc. Na een leerervaring te hebben opgedaan wordt voor veel burgers de drempel om verder te gaan leren lager. Zo wordt men toegeleid tot Servicepunt Leren en Werken waar zij verder advies en begeleiding kunnen ontvangen. Kansen worden zo vergroot dat Brabanders uiteindelijk een startkwalificatie behalen en/of gaan werken. • Met vaststellen subsidieregeling wordt beoogd om alle toekenningen en afwijzingen rechtmatig uit te voeren. • Ten behoeve van efficiëntie en effectiviteit wordt er mandaat verleend aan de projectleiders van de diverse Servicepunten Leren en Werken in de Provincie. <p>Intentie van het programma was laag opgeleiden, d.w.z. mensen zonder startkwalificatie, te stimuleren tot leren. Doel van het Leerbonnenproject was een laagdrempelig instrument te maken om laagopgeleiden te 'verleiden' weer iets te gaan leren, niet terug de schoolbanken in, maar naar eigen wensen en mogelijkheden. (interview projectbetrokkene)</p>	<p>Leerbonnen (nov. 2009): Conclusies uit onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereiken doelgroep een succes (3.500 laagopgeleiden bereikt, 1.836 met vervolgstap) • Vooral vrouwen bereikt, in toenemende mate ouderen en minder mensen met een baan • Duwtje heeft geholpen • Zowel arbeidsmarktgericht als gericht op sociale participatie • Geografische spreiding: Tilburg en Eindhoven meeste deelnemers • Gemiddelde cursuskosten €382 (is €130 euro hoger dan maximale bijdrage leerbon welke dus op aanvullende wijze gefinancierd wordt) • Gemeenten vooral rol op afstand • Servicepunten Leren en Werken goede uitvoeringsstructuur • Cursusaanbieders enthousiast • Uit oogpunt doeltreffendheid is leerbon succesvol project. Blijvendheid effecten kan nog niet gezegd worden op basis van beschikbare informatie. <p>70% van aanvragers is door leerbon over streep getrokken. 40% aanvragers geeft werkgerelateerde motieven aan voor gebruik leerbon 19-01-2010: subsidieplafond bereikt</p> <p>Eindrapport Leerbon (februari 2010):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leerbon bewezen succesvol instrument om laagopgeleiden te bereiken; • Veel mogelijkheden voor gemeenten om leerbon in te zetten in kader van participatie; • Doelgroep die normaal buiten beeld blijft wordt met leerbon benaderbaar; • Huidige werkwijze spreekt bepaalde doelgroep sterk aan. Inzet leerbon op andere manieren zorgt voor meer diversiteit in doelgroepen; • Activiteit zakt snel weg na leerbon. Door mensen actief te volgen kunnen ze gestimuleerd worden om verder te leren. <p>Project wordt niet door gemeente Tilburg overgenomen. Gemeente is al bezig met de doelgroep via ander beleid. Het instrument is ook niet direct arbeidsmarktrelevant terwijl participatie in de zin van werk in deze tijd prioriteit heeft. Bovendien zouden de kosten van overhead en de administratieve lasten van uitvoering van de regeling relatief hoog zijn (interview projectbetrokkene).</p>

Doelstellingen	Effecten/outcome
	<p>Het project wordt als succesvol beschouwd. Veel mensen hebben er gebruik van gemaakt. Het beschikbare budget was in de eerste jaren sneller op dan verwacht, het aantal aanmeldingen oversteeg de mogelijkheden. In 2009 is het budget eveneens vrijwel helemaal opgegaan. De kwantitatief beoogde resultaten (output) zijn goeddeels bereikt. De animo bij gemeenten om het over te nemen was minder dan verwacht.</p> <p>2006-2007: Geld was snel op. Project was breed opgezet. Uit evaluatie bleek o.a. dat bonnen veel werden gebruikt voor computercursussen, talencursussen, ook wel hobbycursussen; veel door ouderen; veel voor b.v. volksuniversiteit, thuisstudie, minder voor opleidingen aan roc's. Succes was mede te danken aan uitgebreide communicatiecampagne.</p> <p>2008: Weinig animo vanuit gemeenten die het wilden invoeren. Met cofinanciering vanuit provincie zijn 4 gemeenten bereid gevonden, onder voorwaarde dat ze er zelf een eigen insteek aan konden geven. Geleid tot verschillen in uitvoering, project werd ondergebracht bij verschillende diensten en gemeenten stelden verschillende criteria op, waardoor 'brede' insteek werd versmald:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eindhoven: stelde inkomensgrens vast • Oss: iedereen kon meedoen • Veldhoven: bleef ook brede doelgroep hanteren • Helmond: alleen voor bepaalde wijk, alleen te besteden bij ROC. <p>Project werd stuk kleiner van omvang: gemiddeld ca. 50 leerbonnen per gemeenten.</p> <p>2009: Provincie project weer naar zich toe getrokken. Gelijke criteria voor welke gemeente. Budget werd fors opgehoogd tot 4.000 leerbonnen. In totaal zijn er 8.000 aanvragen binnen gekomen. Alle leerbonnen zijn dus uitgegeven.</p> <p>Outcomes geëvalueerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kwart van deelnemers vraagt voor 2^e keer leerbon aan: het stimuleert verdere opleiding; veel mensen wilden verder gaan leren en spraken behoefte aan ondersteuning uit; die deelnemers zijn doorverwezen naar LW-servicepunten; • deelnemers zijn ook gescoord op participatieladder; deel deelnemers blijkt met leerbon afstand tot arbeidsmarkt te hebben verkleind;

Doelstellingen	Effecten/outcome
	<ul style="list-style-type: none"> • conclusie: ‘goed instrument om mensen opnieuw te motiveren tot leren’ <p>Eind 2009 is Provincie gestopt met het project. Nu zaak voor de regio's. Nu (vergelijkbare) projecten in Venlo, Eindhoven, Den Bosch. De LW-Servicepunten kunnen zelf beslissen of zij het Leerbonnen-instrument al dan niet willen toepassen.</p> <p>Lessen:</p> <p>Was het niet beter geweest om het project na het eerste jaar te beperken tot arbeidsmarktrelevante kwalificaties. Dan had de doelgroep laagopgeleiden zonder startkwalificatie gericht bereikt kunnen worden en zou die doelgroep vanuit LWS-punten kunnen zijn gestimuleerd opleiding relevant voor werk te gaan volgen. De Leerbon was nu meer participatie-instrument in plaats van werkinstrument.</p> <p>Door brede insteek hadden gemeenten minder belangstelling, met het instrument bereikten ze niet de mensen die ze wilden bereiken (interview projectbetrokkene)</p>
<p>Wijsmakers/Leerambassadeurs (2008-2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> • enthousiasmeren van lager opgeleid personeel om te investeren in hun eigen ontwikkeling, door de inzet van leerambassadeurs, leidend tot een toename van het leren; • zonodig inrichting van open leercentra binnen een aantal vestigingen van de VDL-groep waar lager opgeleid personeel onder begeleiding kan leren, met behulp van een toegankelijk aanbod. • enthousiasmeren van 100 tot 150 laagopgeleide werknemers voor leren, opdat zij in beweging komen en gebruik maken van het open leercentrum. • De gedachten gingen uit naar het werven van 10 à 15 leerambassadeurs die elk ongeveer 8 à 10 laagopgeleide collega's zouden gaan enthousiasmeren om te gaan leren. Onze onderliggende hoop en verwachting bestonden eruit dat – in ieder geval een deel van hen – verder zou willen leren; bijvoorbeeld om een startkwalificatie te bemachtigen. <p>Succesvolle Engelse aanpak voor stimuleren van leren bij laag opgeleide werknemers is in een pilot in Nederland toegepast. Aanpak: in een bedrijf een aantal lager geschoolde werknemers aanwerven, proberen voor leren te interesseren en deze tevens ook trainen en extra faciliteren om als ‘leerambassa-</p>	<p>Wijsmakers/Leerambassadeurs (2008-2009)</p> <p>Dit project demonstreert, dat ondermeer lageropgeleiden wel degelijk in beweging te krijgen zijn, mits er op een goede wijze aandacht wordt georganiseerd!</p> <p>Naar aanleiding van dit experiment binnen de VDL-groep zijn we zeker voornemens het wijsmakers- of leerambassadeursconcept in andere bedrijven en sectoren onder de aandacht te brengen.</p> <p>Bij VDL systems zijn 41 personen benaderd. Ca 83% (34 personen) wil gaan leren. Bij PMB-UVA 31 personen benaderd, ca 60% wil gaan leren.</p> <p>Bij VDL-ETC ambassadeurs uiteindelijk wel opgeleid (maart 2009), maar door crisis is project on hold gezet. Zijn niet hun eigen bedrijf ingegaan. Het doel van het project, laaggeschoolde medewerkers te motiveren om weer te gaan leren is zeker gehaald. Op de twee vestigingen die het hele traject hebben doorlopen, zijn in totaal 72 medewerkers benaderd. Daarvan heeft 76% (= 55 medewerkers) een concrete leerwens naar voren gebracht.</p> <p>Niet gerealiseerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inventariseren, selecteren en toegankelijk maken van contents e-learning • doorontwikkeling leercentrum

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>deurs' in hun bedrijf op te treden en collega's op een informele manier te stimuleren eveneens te gaan leren. Doel is op die manier de angst voor leren te doorbreken – vaak probleem bij laag opgeleiden - en mensen over de streep te trekken iets aan competenties te gaan doen. (interview projectbetrokkene)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • aanpassing/uitbreiding aanbod e-learning • inrichting leercentrum en opening <p>Methodiek is beschreven in rapportage. Het project kan als een succesvolle pilot worden gezien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • goed partnerschap ontwikkeld • succesvolle nieuwe methodiek ontwikkeld en uitgetest • 3 bedrijven hebben meegedaan • Ca. 80 werknemers benaderd, waarvan 75% daadwerkelijk is gaan leren • Mindsetting-effecten: mensen tot leren aangezet die er weinig van willen weten • Ook effecten voor bedrijf: leerwensen naar boven gehaald, verborgen potentieel aangeboord • Belangrijke les: cruciale factor bij scholen van laag opgeleiden is 'aandacht organiseren'! <p>Belangrijkste winstpunt is de methodiek. Effecten van dergelijke projecten zijn vaak niet concreet aan te tonen c.q. concrete output zijn vaak niet belangrijkste winstpunt. Effecten in termen van outcomes liggen vooral in sfeer van bewustwording, mindsetting. Dat zijn effecten die op langere termijn werken. Juist die kwalitatieve effecten zijn belangrijk. Het gaat niet alleen om de kwantitatieve output. Verduurzamen van projecten is lastig, ook bij succesvolle projecten. (interview projectbetrokkene)</p>

3. Op de bres voor techniek (waaronder 5 techniekplatforms)

Doelstellingen	Effecten
<p>2002: Speerpunten op basis van kennis en ervaring afgelopen jaren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versterking van techniek in het basisonderwijs; • Kwaliteitsverbetering van technisch onderwijs; • Netwerkversterking en informatievoorziening; • Bevordering beroepspedagogiek en bedrijfsinterne opleiden. <p>Ambities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in 2007 kiest 15% meer jongeren voor techniek dan in 2000 • in 2010 stroomt 15% meer jongeren door naar een technisch beroep dan in 2000 	<p>Uitgangspunt van ketenbenadering is waardevol. Ander leerpunt is dat projectmatige, experimentele aanpak veel kennis oplevert over effectieve manieren om problematiek aan te pakken. Fase van adoptieprojecten moet meer strategisch, duurzaam vervolg krijgen en binnen programmatische aanpak zelf ook initiatieven nemen.</p> <p>---</p> <p>Hecht netwerken van scholen en bedrijven ontstaan en er is daarnaast een lange termijn aanpak gegroeid. Bovendien is het thema geland in de scholen bij zowel de besturen als de leerkrachten.</p> <p>Er is een voorhoede van een aantal scholen ontstaan; er is sprake van een aantal actieve scholen; er is sprake van een verandering van mind-set bij een aantal jongeren. Daarnaast heeft de ervaring geleerd dat een planmatige promotie van techniek meer profijt oplevert voor scholen dan ad hoc promotie. Bekend is ook dat landelijke stimuleringsgolven ook invloed hebben.</p> <p>Samengevat is er dus sprake van positieve effecten, maar deze zijn voor een deel circumstantial of indirect. Maar het is ook duidelijk dat we op zich nog niet zoveel weten over de effecten. Bijvoorbeeld weten we nog niet zo goed wat wel en wat niet werkt en vooral ook waarom wel of niet. Bijvoorbeeld is er ondanks de organisatie van veel bedrijfsdagen en het bezoeken van scholen door ambassadeurs nog niet zo veel veranderd tussen de oren van de leerlingen. OM die reden zijn we gestopt met die twee activiteiten.</p> <p>De platforms en techniekprojecten bereiken ongeveer een derde van alle scholieren BO, (V)MBO en ongeveer 100 procent van de HBO-studenten. Het aantal techniek leerlingen is in de afgelopen jaren soms fors toegenomen, ook onder meisjes. Het is niet precies duidelijk waar dat door komt. Er is geen rechtstreeks verband met de Brabantse projecten. In 2000 is geprobeerd een monitor op te zetten, maar die bleek te gecompliceerd omdat je over een reeks van jaren moet meten bij leerlingen. Daardoor zijn eventuele effecten pas op langere termijn meetbaar en herleidbaar. (interview projectbetrokkenen)</p>

<p>Tune Techniek (regio West-Brabant; vanaf 2005). Projecten rond keuzegedrag en het begeleiden van jongeren in hun leerloopbaan krijgen speciale aandacht. Omvat 17 projecten. --- Technocentrum in 2000 gestart. Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bijdrage te leveren aan de instroom van voldoende gekwalificeerde technici in West Brabant. • Versterken van de kennisinfrastructuur en verbeteren van de relatie tussen techniekonderwijs en arbeidsmarkt. <p>Belangrijkste activiteit van het technocentrum is het programma TuneTechniek. Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten van relevante beroepsonderwijs-bedrijfsleven netwerken • Activiteiten gericht op het enthousiasmeren van jongeren/kinderen voor de werelden van techniek. • Monitoren projectactiviteiten om er achter te komen wat werkt om jongeren/kinderen enthousiast te krijgen voor de werelden van techniek. 	<p>Lastig een duidelijk onderscheid te maken tussen output en outcome. Wat de output betreft is er weinig twijfel. De programma's worden goed beoordeeld, de samenwerking tussen de betrokken partijen verloopt goed en het enthousiasme is groot. Outcome is moeilijker vast te stellen. Stagiaire heeft geprobeerd attitudes van leerlingen na een bedrijfsbezoek te meten. Er waren teveel versturende factoren.</p> <p>IVA is aan de slag gegaan met nieuwe activiteit 'De uitvinders'. Op basis van een sprookjesverhaal moesten II samen technische problemen oplossen. Meting met experimentele en controle groep, voor- en nameting en docentenobservatie. Uit concept eindrapport blijkt significant, althans voor jongens, dat het opdoen van ervaring met techniek leidt tot een attitudeverandering in positieve zin bij jonge kinderen. Bedoeling dit project, inclusief monitoring verder uit te rollen in het basisonderwijs in de Provincie Brabant.</p> <p>Met uitzondering van een dip in 2003 neemt de instroom in het techniekonderwijs na 2000 toe. Vanaf 2006 forse stijging in MBO. Instroom in VMBO neemt af, grotendeels veroorzaakt door demografische ontwikkelingen. Avans doet het goed en Fontys juist weer niet (HBO). Per saldo gaat het de goede kant uit. (interview projectbetrokkene)</p>
<p>Project afstemming Low Tech – High Tech West Brabant Speerpunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versterking van de attitude van jongeren, werknemers en onderwijzend personeel ten opzichte van techniek • Beïnvloeding van het keuzegedrag bij de sector techniek <p>Doelstelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aansluiting bij de kwantitatieve doelstellingen van het Platform Bèta Techniek: structureel 15% meer leerlingen en studenten in bètatechnische onderwijs in 2010. In 2007 dient de instroom met 5% te zijn toegenomen. <p>Subdoelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbetering van de in- door- en uitstroom van technische beroepsopleidingen middels verantwoorde voorlichting en promotie. • Realiseren aantrekkelijke onderwijstrajecten binnen technische onderwijsinstellingen • Verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (kwalitatief en kwantitatief) 	<p>Er vindt vooral financiële rapportage plaats en er is een overzicht van hoeveel basisscholen/leerlingen hebben meegedaan aan (een selectie) van de verschillende projecten.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Het vergroten en versterken van de samenwerking tussen regionale stakeholders (onderwijs, ondernemers, overheid). <p>Bevat actieprogramma met 19 projecten.</p>	
<p>Technific (regio Zuidoost Brabant) bundelt en belicht initiatieven op het gebied van techniekpromotie en –educatie. Om jongeren tot twintig jaar te motiveren techniek te kiezen in hun profiel, studie of baan organiseert Technific ook evenementen waar jongeren techniek kunnen ontdekken en ervaren. Omvat 23 projecten.</p> <p>Doelstellingen 2004:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Structureel verbeteren en versterken van de componenten techniek en technologie in onderwijsprogramma's en daarmee samenhangend buitenschoolse activiteiten. • Meer jongeren interesseren (+ 15%) en kiezen voor studie en loopbaan in bèta- en techniek. • Betere afstemming onderwijs met (toekomstige) arbeidsmarktbeleid <p>Concreet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal scholieren dat kiest voor profiel N&T of N&G (+15%) • Aantal scholieren met profiel N&T of N&G dat kiest voor technische vervolgstudie • Aantal deelnemende scholen aan VTB2 • Aantal deelnemende scholen 'Ingenieur voor de klas' • Aantal contacturen 'Ingenieur voor de klas' • Aantal leerlingen in het basisonderwijs dat met VTB2 bereikt wordt • Aantal vervulde vacatures leraar technische vakken • gericht op hele onderwijsketen (6-20 jaar) • ketenaanpak door regionale koepelorganisatie. Koepelorganisatie bestaat uit Stichting Jeugd & Techniek, Bureau Jeugd & Techniek, participantenoverleg en 4 jongerenpanels • longitudinale monitoring (leerlingvolgsysteem) opzetten <p>Doelstellingen 2007:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instroombevordering in technische profielen, studies en banen. Stijging 15% in 2010. (= doelstelling Deltaplan Bèta Techniek, OC&W) 2. Leerlingen, studenten en hun omgeving bewustmaken en enthousiasmeren m.b.t. baankansen en arbeidsperspectief in de regio t.a.v. techniek. Bereik 80% van alle leeftijden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instroom in bèta en techniek pas op langere termijn meetbaar. • Bereik 40% in schooljaar 2004-2005, 53% in 2005-2006. • In totaal zijn 16 jongerenpanels uitgevoerd (in plaats van de 4 die eerst beoogd waren). <p>Instroom, doorstroom en uitstroom worden jaarlijks longitudinaal gemeten en geanalyseerd wat de relatie met, en dus het effect op, het keuzegedrag van het programma van Technific is (Visiedocument Technific 2009-2011)</p> <p>Inmiddels 250 scholen/onderwijsinstellingen, 100 bedrijven aangesloten en 47% van de doelgroep wordt bereikt met het programma (de carroussel) (Visiedocument Technific 2009-2011)</p> <p>---</p> <p>Verbindingscentrum Technific wordt gemonitord in het TOA-programma. Eerste kwantitatieve resultaten komen volgend jaar (2011) beschikbaar). Meetbare resultaten zijn van verschillende aard:</p> <ul style="list-style-type: none"> • heel belangrijk en direct zichtbaar resultaat van de provinciale bijdrage is de vermeerdering van de middelen als gevolg van provinciale cofinanciering (multiplier-effect) • ander belangrijk concreet resultaat is de samenwerking en daarmee versterkte draagkracht van de techniekplatforms • meetbare resultaten zijn verder uiteraard de aantallen bereikte leerlingen, scholen, docenten (bijvoorbeeld het percentage (basis)scholen met techniek in het curriculum. In ZO Brabant heeft momenteel 50% van de scholen techniek in het curriculum, ruim boven de 33% die platform bèta/techniek als doel stelt) <p>Outcomes, langere termijn effecten en duurzaamheid van activiteiten zijn lastiger te bepalen. Die zijn niet goed te meten en toe te schrijven aan specifieke projecten en acties en bijdragen van de provincie. Feitelijke instroom in HBO voor technische opleidingen blijft onder de maat; voor MBO is die instroom toegenomen. In het basisonderwijs worden effecten of keuzeprocessen pas over 10-12 jaar zichtbaar.</p>

<p><u>Subdoelstellingen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zorgen voor voldoende gekwalificeerde uitstroom t.b.v. technische arbeidsmarkt: een minimale groei van 10% is gewenst. 2. als makelaar/schakelaar coördineren d.m.v. twee netwerkbijeenkomsten en minimaal een stakeholdersoverleg 3. actief meedenken- meewerken heo technisch onderwijs aantrekkelijker te maken, faciliteren aansluiting bij adviesraden 4. 2x p.j. inzicht in instroom-doorstroom en uitstroomdata door publicaties. 	<p>Men is wel bezig met het organiseren van spin-off, duurzaamheid, indalen van activiteiten. Teneur nu is dat het teveel wordt voor scholen. Technific zoekt nu naar mogelijkheden om promotie- en educatiemateriaal gemakkelijker voor docenten ook in het curriculum toepasbaar te maken. Bijv. het ontwikkelde materiaal te laten certificeren. (interview projectbetrokkene) .</p> <p>Doel van Technific is techniekpromotie en –educatie en daarmee bevordering van instroom van jongeren (4-20 jaar) in bèta/technische opleidingen. Door programma TOA is provinciale beleid wat gewijzigd en opgeschoven; provincie is zich op standpunt gaan stellen dat je niet alleen de instroom in T-onderwijs moet vergroten, maar ook de instroom in T-bedrijven, in het werk in de techniek, moet bevorderen en dat je mensen die in T-werk zijn ingestroomd voor de sector moet zien te behouden, met het oog op tekorten en de verwachte toename van tekorten aan T-personeel in de toekomst. (interview projectbetrokkene)</p>
<p>Platform Techniek = troef (Noordoost Brabant) wil jongeren tussen de vier en twintig laten ervaren dat techniek leuk, uitdagend en verrassend is. De projecten geven kinderen en ouders een helder beeld van hedendaagse technologieën en hun invloed op ons dagelijks leven. Techniek=troef zorgt voor de ondersteuning, coördinatie en organisatie van deze projecten en is een vraagbaak voor bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen. Omvat 8 projecten.</p>	
<p>Op de vleugels van techniek (Den Bosch) 2003-2006 Algemeen doel: Beter aanbod van techniek aan leerlingen die de basisscholen in 's-Hertogenbosch bezoeken. Via aanbod van techniek mogelijke talenten bij jongeren aanspreken en tot ontwikkeling te brengen om daarmee: duurzaam versterken van de concurrentiekracht van het bedrijfsleven. Innovatieve aanpak: schoolontwikkeling en techniekstimulering tezamen.</p> <p>3 concrete doelstellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het komen tot een gezamenlijke visie m.b.t. techniek op elke deelnemende basisschool • Gezamenlijk uitwerken van de visie in concrete leersituaties (blijkend uit een databank van onderwijsactiviteiten, systematiek voor kennisdeling, 	<p>Negen basisscholen participeren (er worden overeenkomsten afgesloten tussen BSD en de scholen waarin aantal dingen op papier worden gezet zoals (1) tot welke investeringen scholen bereid zijn (2) reflectie op de eigen situatie a.h.v. startformulier (3) ingediende voorstellen (4) projectmonitoring Ook Website www.opdevleugelsvantechniek.nl</p>

<p>uitleenbank voor onderwijsleermiddelen). Bestaande methodieken verbeteren, nieuwe methodieken/werkwijzen ontwikkelen</p> <p>Instrumenteren van deze ontwikkeling gekoppeld aan de persoonlijke ontwikkeling van leerkrachten op de Bossche basisscholen.</p>	
<p>Technopromo</p> <p>Samenwerkingsinitiatief van het regionale bedrijfsleven, beroepsonderwijs en de lokale overheid met als doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbetering imago techniek/ technische beroepen • Vergroting instroom in technische beroepsopleidingen • Efficiënt gebruik van gebouwen, machines en menselijk potentieel. • Behouden van jonge mensen voor bedrijven in de regio. <p>Idee is om TechnoPromohal in te richten. Alle activiteiten om techniek te promoten worden daarbij ondergebracht op een locatie. Idee is om kinderen 1 dag per jaar een technodiscovery circuit te laten volgen. Technopromo benadert scholen en andere doelgroepen actief.</p>	<p>(Beperkt) evaluatieonderzoek ingesloten. Positieve resultaten qua aantallen en evaluaties. Geen relatie gelegd met instroom in techniekonderwijs (zie doelstelling). Effecten dus onduidelijk.</p>
<p>Platform Promotie Techniek (regio Midden-Brabant)</p> <p>Brengt vertegenwoordigers van scholen, bedrijven en overheden samen en ondersteunt initiatieven. Projecten moeten de beschikbaarheid van voldoende en goed geschoold personeel in de techniek bevorderen. Het platform promotie techniek wil dat jongeren weten wat techniek hen te bieden heeft en moedigt bedrijven en opleiders aan samen leerwerktrajecten op te zetten. Omvat 9 projecten.</p>	
<p>TechXperience (regio's 's-Hertogenbosch)</p> <p>Platform dat techniek promoot. Vindt het belangrijk dat kinderen zelf ontwerpen en ontdekken. Tegelijkertijd wil het platform kinderen al jong in een doorlopende leerlijn laten zien welke technische opleidingen en beroepen er zijn. Omvat 15 projecten.</p>	

4. Op de bres voor zorg

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Op de bres voor de zorg (2005 ev) is een verzamelnaam van diverse acties en projecten in de zorgsector in Brabant. Het omvat de programmafinanciering van Transvorm plus een aantal extra activiteiten in lijn met thema's in de arbeidsmarktbeleidsprogramma's van de provincie.</p> <p>Thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbeidsmarktonderzoek en analyse • imagocampagne • opleiden zorg • mobiliteit (interview projectbetrokkene) <p>Twee pilots in de provincie opgezet waarbij het BO en de Zorg met elkaar in contact worden gebracht met het oog op het leveren van een bijdrage aan de oplossing van de toekomstige arbeidstekorten op de zorgarbeidsmarkt. (interview projectbetrokkene)</p> <p>Uitgevoerd door Transvorm. Sinds 2009 fungeert Transvorm als formeel samenwerkingsverband van de vier regio's.</p>	<p>Op de bres voor zorg</p> <p>Belangrijke activiteiten die met provinciale middelen zijn gerealiseerd zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informatie: extra geïnvesteerd in arbeidsmarktonderzoek- en analyse – Brabantbreed en regiospecifiek – en verspreiding van resultaten. • Imago: extra imago-activiteiten zijn uitgevoerd, waaronder open dagen, promotieteams op scholen, basisscholenproject Zowee, een internetsite voor werken en leren in zorg en welzijn • Opleiden: de infrastructuur voor samenwerking tussen instellingen en scholen is verbeterd, o.a. door instrumenten voor stageplanning te ontwikkelen, scholing van werkbegeleiders te organiseren • Instroom/mobiliteit: extra middelen zijn ingezet om servicepunten Zorg en Welzijn in de regio's op te zetten, om vraag van wg beter in beeld te krijgen en aanbod beter te kunnen matchen; de servicepunten zijn gekoppeld met de door de provincie ondersteunde HRM-servicepunten. <p>Over effecten in termen van outcomes is het moeilijker iets te zeggen. In rapportages wel geprobeerd indicatie van te krijgen. Positieve kwantitatieve tendensen zijn onder meer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stijging met 9% van het aantal mbo-opgeleiden; • terugloop van het personeelstekort in de sector; nu op 2% i.p.v. de verwachte 5%. <p>Het blijft de vraag in hoeverre je die ontwikkelingen kunt toeschrijven aan het beleid, maar de indruk is dat acties en projecten van de laatste jaren er zeker aan hebben bijgedragen. (interview projectbetrokkene).</p> <p>Het is nog te vroeg iets te kunnen zeggen over output en outcome behalve dan dat er samenwerkingsverbanden zijn gesmeed. (interview projectbetrokkene)</p>

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Zorg aan Zet (2005-2007)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bevorderen evenwicht op arbeidsmarkt voor zorg en welzijn door regionale aanpak werkgelegenheids- en opleidingsbeleid. Door regionale aanpak wordt instroom, doorstroom en behoud werknemers gestimuleerd en personeelskosten voorkomen. • Verbetering van aansluiting onderwijs en beroepsveld wordt gestimuleerd door regionale aanpak van invoering competentiegericht opleiden van nieuwe en zittende medewerkers. <p>Verwachte resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorkomen personeelstekorten zorg en welzijn na 2007 • Gerealiseerde invoer competentiegericht opleiden • Bijscholing 420 werk- en praktijkbegeleiders • Bevordering bbl-instroom 	<p>Zorg aan Zet</p> <p>Evaluatie juli 2006 – december 2006:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project opleiden: 5 ROC's gaan met BPV-Plaze aan de slag om BPV-plaatsen en leerlingen te registreren en matchen; • Mobiliteit: voorbereidingen genomen om netwerken meer subregionaal in te richten en samenwerken met werkgevers buiten zorg • Imago zorg: versterkt door deelname 2.500 medewerkers aan manifestatie 'Zorg voor jou' • Arbeidsmarktmonitoring: 7 regionale bijeenkomsten georganiseerd met vertegenwoordigers van de zorg. <p>Evaluatie juli 2007 - december 2007:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project opleiden: fasewijs gestart door ROC's om BPV-formatie op te halen via BPV-plaza 313 praktijkopleiders getraind; • Mobiliteit: netwerken meer subregionaal ingericht en meer samengewerkt. • Imago zorg: nieuwe lay-out en indeling BrabantzorgNet stond centraal, bezoek site toegenomen en aantal vacatures gegroeid; • Arbeidsmarktmonitoring: 5 grootschalige bijeenkomsten gehouden met gemiddelde opkomst van 70 per bijeenkomst. Website azwbrabant.nl verder geactualiseerd en rapportage Brabant op koers in grote oplage naar instellingen verstuurd. <p>Conclusie uit onderzoeksrapport 'Brabant op koers': werkgelegenheid in de sector groeide harder dan in 2005 en 2006. Verloop personeel nam toe, maar minder snel dan verwacht. Aantal leerlingen dat opleiding voor zorg- en welzijn volgt is gestegen. Wel wordt situatie hier en daar nijpend, m.n. bij verzorgenden niveau 3.</p>

5. Servicepunt Leren & Werken

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Van servicepunt leren & werken naar een HRM-servicepunt (2008-2011)</p> <p>Doelen zijn uitgewerkt in drie actiepunten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brede fundamentele aanpak: werkenden en werkzoekenden, gemeenten, UWV en werkgevers stimuleren om met scholing resp. HRM aan de slag te gaan; 2. Samenwerking: krachtenbundeling van de partijen die een rol spelen bij het realiseren van een effectief regionaal arbeidsmarkt/hr-beleid; 3. Resultaat (output) gericht: Selectief met experimentele pilots, maar meer massa en duurzame output: wat draagt het initiatief bij aan de Lissabondoelstellingen? 	<p>In tussenrapportage (maart 2010) zijn enkele gemene delers en verschillen benoemd.</p> <p>Gemene delers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • iedere regio op eigen manier actief in doorontwikkeling richting HRM-servicepunt Behoeft van werkgevers bepaalt, naast de samenwerking met andere partners het bestaansrecht. • Gemeenschappelijk probleem is dat alle partners eigen specialiteiten en werkwijzen hebben. Hoe komt men tot een gezamenlijk breed HRM-aanbod? Deze ontwikkeling staat nog in kinderschoenen. • Sinds 2006 meer 'macht' bij uwv voor 'leren werken'. Om regionale samenwerking te laten slagen moeten alle partijen invloed kunnen hebben op het servicepunt. • In alle regio's zijn teams van accountmanagers ingesteld die werkgevers benaderen en bezoeken. • Lastig punt voor alle regio's is het gezicht naar buiten. Men wil het liefst één aanspreekpunt, maar het werken met veel partijen maakt die moeilijk. De ene regio is verder dan de ander in het organiseren van één aanspreekpunt. <p>Verschillen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversiteit in aanpak. Accountmanagers uit naam van eigen organisatie of vanuit naam van het servicepunt. • Werken met sectoren wordt divers ingevuld. • Backoffice. In de praktijk is het lastig om precies te weten wat iedereen doet, welke contacten men heeft en wat er is gerealiseerd aan trajecten. • Toekomstige financiering. <p>SWOT-analyse gemaakt.</p>
<p>Den Bosch</p> <p>Doel is een effectieve en efficiënte overleginfrastructuur arbeidsmarkt in de regio Den Bosch met betrekking tot de drie O's (overheid, ondernemers en onderwijs). Inhoudelijk gaat het om een vraaggerichte benadering waarbij zowel de ondernemers als de burgers optimaal aan bod moeten komen.</p> <p>In regio Den Bosch rust de vraaggerichte strategie op drie pijlers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vestigingsklimaat op het gebied van personeel (outcome indicator 2011-2014: behoud bestaande arbeidsplaatsen in de regio) • talentontwikkeling (toekomstige) beroepsbevol- 	<ul style="list-style-type: none"> • De WAT's en de projectleider zijn gerealiseerd, maar moeten nog gecompleteerd worden. • De adviezen uit de jobmatcher-pilot zijn zeker ter harte genomen. • Het CRM-systeem is een tijd geleden al ontwikkeld maar de afgelopen jaren zijn gebruikt om dit verder te perfectioneren,. Daar wordt nu nog steeds aan gewerkt. Informatieanalist aangesteld. • Nu zijn er de WAT's, met sectorspecialisten in de back-office. De kennis van specifieke branches is er wel, maar men is van mening dat aparte sector-servicepunten voor wg geen meerwaarde hebben. Wg willen één accountmanager die waar nodig

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>king (outcome indicatoren 2011-2014: aandeel lager opgeleiden en aandeel hoger opgeleiden)</p> <ul style="list-style-type: none"> • duurzame arbeidsparticipatie beroepsbevolking (outcome indicatoren: bruto arbeidsparticipatie en netto arbeidsparticipatie). <p>Andere outputdoelstelling is dat in 2011 1500 bedrijven zijn bezocht (actuele stand in 1200 bedrijven). (interview projectbetrokkene) VP)-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basisfaciliteiten (aantallen EVC's, dual, bezoeken, HRM-adviezen etc.) • Implementatie gecoördineerde werkgeversbenadering. Gestart per 1-10-09. • Realisatie 2 nieuwe sectorservicepunten: Food en Health & Farma, Zakelijke dienstverlening. • Versterken samenwerkingsstructuur en interne en externe communicatie. • Regionalisering leren en werken 	<p>extra sectorexpertise kan inschakelen. Echter voor wn biedt het wel duidelijkheid. Doel is om in het Werkplein Entreon wel diverse punten te maken waar doelgroep terecht kan met vragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operationele managementteam werkt naar behoren. • Apart communicatieteam opgezet. Extern team in de arm genomen voor ondersteuning. Kick-off, nieuwsbrief voor regiogroep, pagina in de Bossche Omroep en de integratie van de huisstijlen zijn gerealiseerd. De 'roadshow' nog niet. • Laat gestart met regionalisering leren en werken. Eerst in 's-Hertogenbosch goed op poten hebben en dan pas regio in. <p>---</p> <p>Nieuwe benadering kan op veel draagvlak rekenen bij partners in de regio. Voorheen vier verschillende bestuurlijke overleggen, nu één. Gemeente Den Bosch heeft lead van de regio. Voordelen voor de wg zijn de hoge kwaliteit van dienstverlening en producten (bv stages, BOL banen, duale trajecten etc.).</p> <p>Daarnaast is van belang een integrale aanpak, de vraaggerichte werkgeversbenadering, de breedte van de aanpak (integraal) en de realisatie van het CRM-systeem waarin alle werkgevers zijn opgenomen.</p> <p>Project jeugdwerkloosheid heeft geprofiteerd van bestaande overlegstructuur. Projectmanagement heeft verbeteringen aangebracht in de regionale overleginfrastructuur op het gebied van arbeidsmarkt, waardoor effectiever gewerkt wordt door de verschillende samenwerkende partners (interview projectbetrokkene).</p>
<p>Tilburg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicepunten: Uitbouwen van de huidige 2 sectorservicepunten en het opzetten van 3 nieuwe in 2009. • Mobiliteit: Mobiliteitscentrum dat slim gebruik maakt van de al aanwezige infrastructuur. • Bemiddelingsteam: specifieke bemiddelingsactiviteiten gericht op instroom (fase I) n.a.v. de recessie. • Scholingsmakelaar <p>Doelstellingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participatie: Meer vacatureacquisitie en vooral vacaturevervulling 	<p>Situatie december 2009:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sectorservicepunt Techniek zal 12 januari 2010 geopend worden. Zakelijke dienstverlening zal eind 2010 worden gerealiseerd. Transport en Logistiek is vanaf begin 2009 draaiende, Detailhandel en horeca draait. • Elke van sectorservicepunten zal voor het komende jaar een eigen actieplan ontwikkelen. • Blink Jongerenloket draait hierin op volle toeren. In het kader van het actieplan Jeugdwerkloosheid worden 876 jongeren benaderd om te kijken of ze een opleiding of werk hebben. ZO niet, dan wordt geprobeerd in kaart te brengen wat de interesses en mogelijkheden van deze jongeren zijn. Vervol-

Doelstellingen	Effecten/outcome
<ul style="list-style-type: none"> • Leren en Werken: duale trajecten, 350 EVC trajecten, • 400 leerbonnen • Advies: Trainingen / workshops / conferenties (10 (2 per sector) per jaar). Arrangementen op maat (800 adviezen per jaar, 1 helpdesk) • Promotie: faciliteren van kenniskringen voor werkgevers (5 per jaar) en “Vlootdagen” en banenmarkten (5 per jaar) <p>Primair doel van de provincie is het stimuleren van de 3 O's en de samenwerking daarbinnen. Door middelen van de provincie kan samenwerking tussen de verschillende regio's en gemeenten worden gefaciliteerd. Binnen HRM Servicepunt zijn belangrijkste spelers op lokale arbeidsmarkt bij elkaar gebracht met als doel de dienstverlening aan werkgevers te bundelen en af te stemmen. Actief op instroom, doorstroom en uitstroom. Project Leerbonnen via HRM Servicepunt gelopen (interview projectbetrokkene).</p>	<p>gens worden ze via één van de sectorservicepunten naar werken en/of leren begeleid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen apart mobiliteitscentrum. Extra dienstverlening en geen apart loket. • Bemiddelingstema opgezet om extra instroom door de crisis te kunnen opvangen. • Er is geen aparte scholingsmakelaar. Het is een extra dienstverlening en geen apart loket. • Gegevens komen voorhanden wanneer de Monitor door ECBO is geactualiseerd. Vanaf 2010 kunnen ze opgeleverd worden. • Voor Zorg & Welzijn al wel gegevens bekend: werkgevers zijn tevreden en geven gem. een 6,8 voor de service. In totaal 687 bezoekers waarvan 66 een baan hebben gevonden. 772 nieuwe instroom werkzoekenden, 233 werkervaringen en 216 plaatsingen op vacatures. <p>Vraag naar structurele effecten is lastiger dan kwantitatieve effecten. Structurele effecten in Tilburg zijn in het bijzonder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dat de samenwerking van de drie O's op peil wordt gehouden; • dat de contacten met kenniscentra en brancheorganisaties zijn verstevigd; • dat er meer aansluiting bij werkgevers zelf is gevonden. <p>Laatste punt geleid tot meer leerplaatsen, meer plaatsingen en betere aansluiting van bemiddelingsacties bij de vraag in de bedrijven. Verschuiving van aanbod- naar vraaggericht werken. Kruisbestuiving tussen de punten/regio's is maar beperkt (interview projectbetrokkene).</p>
<p>Eindhoven</p> <p>Per 31-12-10 zullen de volgende aantallen trajecten gerealiseerd moeten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 950 duale trajecten (200 voor jongeren en 750 voor werkzoekenden/ met werkloosheid bedreigden) • 800 EVC trajecten (50 voor jongeren en 750 voor werkzoekenden/ met werkloosheid bedreigden) <p>Om dit te bereiken richt het servicepunt zich met name op werkende jongeren zonder startkwalificatie, werkzoekenden en met werkloosheid bedreigden.</p>	<p>Nulmeting (situatie 15-12-2009):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2600 bedrijven benaderd middels brief met de vraag of deze doelgroep bij hen werkzaam is. Weinig reactie. Door nabellen contacten gelegd met 350 bedrijven. • Jongeren die iets willen m.b.t. opleidingen kunnen een intakegesprek krijgen bij het servicepunt om te bepalen welk traject geschikt is. • Er is een marktwerkingsteam actie. Hiervoor goede contacten met RMC • Blijft lastig een compleet beeld te krijgen van de doelgroep. Contacten gelegd met de uitzendbranche omdat hier veel jongeren te vinden zijn die geen startkwalificatie hebben. Doel is 50/100 jongeren die nu jobhoppen te binden aan een

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Doelstellingen</p> <p>Werkende jongeren zonder startkwalificatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In kaart brengen van jongeren die tot de doelgroep behoren, benaderen bedrijven. Verantwoordelijkheid bij UWV Werkbedrijf (3 mnd. 1 fte) • Voeren intakegesprekken met jongeren om traject te bepalen. Verantwoordelijkheid bij servicepunt l&w, indien nodig ROC. <p>Werkzoekenden / met werkloosheid bedreigden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benaderen en informeren van deze doelgroep. Via UWV Werkbedrijf, mobiliteitscentrum en marktwerkingsteams gemeente, bedrijfsleven. • Informeren en benaderen doelgroep die niet bekend is bij UWV Werkbedrijf. • Leerbonnen • EVC voor allochtonen. Verantwoordelijkheid bij servicepunt l&w, uitvoering kenniscentra. • Leercheques van €2000. • Integrale benadering van 800 bedrijven (activiteit 2 en 4). Accountmanagers van kenniscentra en marktwerkingsteams van de gemeente. <p>Daarnaast werkboulevards. Doelen zijn als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • businessbranding: neerzetten van de Werkboulevard en een collectieve interne arbeidsmarkt aldaar. • scholing • door- en uitstroom • instroom van nieuw personeel • voor 2010: 200 jongeren en 45+ers plaatsen op een reguliere baan binnen 2 jaar. • Jongerenloket 	<p>branche. Ook project 'wat nou' om jongeren die niks doen op te sporen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veel aanvragen geweest voor de leerbon, maar de meeste mensen volgen geen kwalificerende opleidingen, maar vrijetijdscursussen. Daarnaast is de leeftijd van de leerbonontvangers erg hoog. Conclusie: leerbon is geen goed instrument om mensen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. • Plan vanuit Fontys. Europese subsidie aangevraagd, maar afgewezen. Servicepunt gevraagd. Besloten niet te doen. • De opleidingscheque is een groot succes in Eindhoven. Er komt voor 2010 nog geld bij. Niet zozeer besteed aan EV/duale trajecten maar vooral aan cursussen en trainingen. In 2010 zal meer ingezet moeten worden op EVC/duale trajecten. • Gegevens van bedrijven worden verzameld door de administratieve kracht van het servicepunt. <p>Inmiddels tientallen bedrijven van HRM-advies voorzien en tientallen vacatures vervuld. Leerwerkplaatsen zijn in kaart gebracht en er zijn mensen van werk naar werk begeleid. Werkgevers weten de werkboulevard steeds beter te vinden.</p> <p>2 sectorservicepunten Detailhandel en Zorg & Welzijn opgericht.</p>

6. Overige projecten uit eerste bestuursperiode (2003-2007)

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Sector Wise (2005-2007) Bestaande toekomstgerichte programma waarbij innovatieprogramma aanhaakt: Make It, Proces It, Health Care, Agro&Co. Zijn vooral gericht op technologische innovaties, weinig aandacht voor sociale innovatie.</p>	
<p>Smart Youth (2005-2007) Ambities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 85% van de Brabantse jongeren (22-jarigen) heeft in 2010 een startkwalificatie (nu 74%) • Hooguit 8% van de Brabantse jongeren verlaat in 2010 ongediplomeerd het onderwijs (nu 15%) <p>Activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren en cofinancieren nieuwe initiatieven opgezet door samenwerkende partijen in de regio • Onderzoek naar het aantal jongeren zonder startkwalificatie en hun 'vindplaatsen' 	
<p>Werkstation Leerbanen Midden-Brabant (2004-2006) Hoofddoelstelling (2005):</p> <ul style="list-style-type: none"> • duurzame bestrijding jeugdwerkloosheid in RPA-regio Midden-Brabant • In de periode 2004-2006 1950 jongeren (t/m 27 jaar) begeleiden naar leerbanen <p>Subdoelstellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • voorkomen voortijdig schoolverlaten, versterking beroepsonderwijs en opleiden nieuwe werknemers voor bedrijfsleven. Daarnaast versterken en beter afstemmen bestaande initiatieven die zich met genoemde activiteiten bezighouden en versterken relatie onderwijs-bedrijfsleven. <p>Werkplan 4^e kwartaal (2005):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Te komen op niveau gewenste leerbanen van 1731 (zie ook 'verwachte resultaten'). <p>Op basis van inventarisatie worden branches bepaald waarmee contact wordt gezocht en afspraken worden gemaakt over gerichte communicatieactiviteiten voor werving van leerbanen en het plaatsen van kandidaten.</p> <p>Sectorgerichte communicatieactiviteiten, mede gedragen door vertegenwoordigers daarvan moeten leiden tot voldoende leerbanen qua aard en volume. Precieze communicatieactiviteiten kunnen nog niet worden beschreven omdat deze in samenspraak met verschillende externe partners worden bepaald. Een</p>	<p>Werkstation Leerbanen Midden-Brabant Werkplan 4^e kwartaal, 2005:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teller gewenste leerbanen staat op kleine 1000, maar zal naar verwachting tot ver daarboven toenemen wanneer alle betrokken partijen opga-ve hebben gedaan. <p>Men verwacht op het niveau te komen van aantal leerbanen van voor de zomer van 2005: 1731 leerbanen (geteld in april 2005).</p> <p>Verwachting is dat activiteiten meer arbeidsintensief worden, dat ze meer gaan investeren in kwaliteit dan kwantiteit. Meer ondersteunen, faciliteren en regisseren in plaats van hoofdzakelijk presentaties verzorgen, verzamel- en verdeelplaats van verworven leerbanen zijn.</p> <p>Resultaten (februari 2006):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vanaf start tot 1 maart 2006: 280 leerbanen opgehaald, 192 gematcht (hard targets); • Jongeren die plek naar arbeidsmarkt hebben gevonden mede door toedoen activiteiten Werkstation (soft targets). • Niet altijd een op een aan te geven wat concrete resultaat van een actie is en hoe of op welke manier werkgevers van Werkstation hadden gehoord en welke activiteit tot leerbaan heeft geleid.

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>aantal succesvolle werkwijzen en activiteiten zullen worden gecontinueerd, uitgebreid en toegespitst naar branches.</p>	<p>Knelpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realiseren match op gemelde en opgehaalde leerbanen. Leerbanen verdwenen vaak in organisatie en werden niet aan Werkstation teruggekoppeld wat status melding/matching was. • Aanwezige draagvlak van m.n. werkgeversorganisaties in het RAT. Werkstation heeft een Robo administratie opgericht waarbij het wel lukt grote individuele werkgevers aan tafel te hebben en houden. Onderwerp van discussie: zitten juiste mensen aan tafel in het RAT, idem vertegenwoordiging ROC (kwalitatief niveau) en de tafelsamenstelling binnen het RAT. <p>Resumerend:</p> <p>In eindafrekening 2006 is opgenomen dat 280 leerbanen zijn opgehaald waarvan 192 gematcht. Daarnaast hebben jongeren hun plek naar arbeidsmarkt gevonden mede door toedoen van activiteiten Werkstation. Een van de acties zijn de vier leerbanenbusacties, waarbij in totaal 71 bedrijven zijn bezocht en 151 leerbanen zijn opgehaald. Daarnaast is door oprichting ROBO Administratie een brief namens dit overleg naar College van Bestuur ROC een en ander in beweging gekomen en is het bedrijfsleven en ROC in gesprek met elkaar.</p>
<p>Equal project – Gewoon ondernemen Looptijd: oktober 2005 – eind 2007 Begeleiden van mensen met een functiebeperking/ arbeidshandicap richting zelfstandig ondernemerschap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitdragen van daartoe opgezette methodiek richting doelgroep, beleidsmakers en uitvoeringsinstanties • Opzetten van een blijvende infrastructuur <p>Kwantitatieve doelstelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100 potentiële ondernemers met een beperking oriënteren op ondernemerschap • 50 starten een traject naar ondernemerschap en worden individueel zowel in workshopverband op maat begeleid • minimaal 20 een eigen bedrijf zijn gestart <p>om doelstelling te bereiken worden op de doelgroep afgestemde instrumenten ontwikkeld: cursussen, trainingen en begeleiding, voorwaarde scheppende wet- en regelgeving, speciale trajecten op maat. Middels gerichte pr, wervingscampagne en voorlichtingsbijeenkomsten wordt de doelgroep benaderd en uitgenodigd voor deelname</p>	<p>Equal project – Gewoon ondernemen Doelstellingen zijn gerealiseerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 95 kandidaten hebben in selectie gezeten • 70 hebben intensiever begeleidingstraject gehad • 26 kandidaten zijn gestart met een onderneming • kandidaten zijn uitgestroomd naar een reguliere baan <p>Blijvende infrastructuur gerealiseerd door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adviseren, informeren en begeleiden van een Stichting van arbeidsgehandicapte ondernemers (zelforganisatie)= Stichting Gewoon Ondernemen. • Organisatie van voorlichtingsbijeenkomsten en workshops voor consultants en casemanagers van uitvoerende instanties (zelfondernemerschap als re-integratieinstrument) • Verspreiding van goede voorbeelden / opgedane kennis en ervaringen zowel nationaal en internationaal

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Ervaring Werkt! (2004-2006). Project voortgezet in Ervaring Werkt II</p> <p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wg, wn en werkzoekenden voor te bereiden op de Brabantse arbeidsmarkt van de toekomst waarin ouderen niet alleen graag willen maar ook optimaal kunnen participeren. • Mentaliteitsverandering van werkgevers, wn en werkzoekenden ten aanzien van oudere werknemers <p>Taken die beschreven staan om doel te bereiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instellen van provinciale Taskforce ‘Ervaring werkt’ die de kennis en expertise die landelijk ontwikkeld is door de landelijk Taskforce Ouderen en Arbeid (TOA) moet implementeren in de provincie. • Onder auspiciën van een Taskforce zullen groot aantal activiteiten worden uitgevoerd en georganiseerd zoals het geven van informatie en voorlichting en het stimuleren van een verder debat over de vergrijzing op de Brabantse arbeidsmarkt • Ontwikkelen en verzamelen van kennis en expertise over de vergrijzing in de provincie NB en de gevolgen voor de arbeidsmarkt (kennisbank) • Uitvoeren van communicatie en promotieactiviteiten • Stimuleren van vier regionale Expertisecentra ouderen en werk (Werkwijzer Breda, Zuidoost Brabant, Tilburg, 's-Hertogenbosch). Op lokaal en regionaal niveau zullen de vier regionale expertisecentra in samenwerking met overheid en bedrijfsleven concrete projecten ontwikkelen en uitvoeren • ontwikkelen en stimuleren provinciale projecten <p>Activiteiten zijn vooral gericht op sectoren: bouw, onderwijs, overheid en metalelektro.</p> <p>Ervaring werkt II (2006-2008)</p> <p>Doel (eerste plan van aanpak Ervaring Werkt II):</p> <ul style="list-style-type: none"> • het positief beïnvloeden van de beeldvorming over werkende ouderen (45+) door actief benaderen van bedrijven, bestuurders, intermediairs en werknemers met informatie en advies over leeftijdsbewust personeelsbeleid en het belang van permanente scholing. • Projecten initiëren die een (kwantitatief/kwalitatief meetbare) bijdrage leveren aan het verminderen van arbeidsmarktknelpunten (voorbeeldprojecten). 	<p>Ervaring Werkt!</p> <ul style="list-style-type: none"> • De Taskforce en de vier regionale expertisecentra zijn gerealiseerd. • Ook is er een kennisbank opgezet waarin 10 verschillende rubrieken met actuele rapporten en publicaties zijn gevuld. • Er is met verschillende partijen gesproken zoals brancheverenigingen, hogescholen, intermediaire organisaties als re-integratiebureaus, W&S bureaus, UWV, CWI, SZW en Regiegroep Grijswerkt. • Website opgezet: www.ervaringwerkt.nl. • Symposia en conferenties, nieuwsbrieven en krantenartikelen. • Pilot ‘Versterking positie 45 plussers in de overheid (om provincie en gemeenten te stimuleren leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren) Ondersteuning bij subsidieaanvraag om stimuleringsbeleid te kunnen voeren. • Pilot ‘Bevorderen arbeidsdeelname 45-plussers op het platteland (leefbaarheid en voorzieningenniveau op het platteland te vergoten door inzet (werkloze) 45 plussers) <p>Dossier Ervaring Werkt II bevat alleen evaluatie rapportage in de vorm van eindafrekening, geen inhoudelijk evaluatie.</p>

Doelstellingen	Effecten/outcome
<p>Taken die beschreven staan om doel te bereiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mindsetting = actief benaderen bedrijven ed. (middels symposia, workshops, speeddates, trainingen, website lanceren, publicaties in media) • informatie advies en Brabantse cijfers 45+ (middels opzetten kennisbank, publicaties in media) • ontwikkelen projecten • uitvoeren voorbeeldprojecten. --> Het gaat om 1 vbproject: <u>Focus 45+</u> waarin aandacht voor empowerment, persoonlijk actieplan en activiteiten van 45+ werkzoekenden. Bedrijfsleven wordt gevraagd een actieve rol te spelen in het faciliteren van stages, excursies, scholingsplaatsen. <p>In tweede plan van aanpak (nov. 2007) staan volgende actielijnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informatie en advies (doel 1): borgen en overdragen van kennis en expertise van Werkwijzer Brabant naar regionale leerwerkservicecentra • Richting werkgevers (doel 2): organiseren van diner pensant (Aan tafel) over leeftijdsbewust beleid en sociale innovatie voor MKB-werkgevers met als gastvrouw gedeputeerde mevrouw Moons • Richting werknemers (doel 3): in samenwerking met regionale leerwerkservicecentra voorbereiden en ontwikkelen van programma 'Maak werk van je droom' gericht op stimuleren van arbeidsmobiliteit bij (oudere) werknemers (45plussers) <p>Brabantse leerwerkservicecentra krijgen een centrale rol (deze hebben centrale rol in adviseren van bedrijven en individuen op het terrein van scholing en HRM)</p>	
<p>Drijfveren van jongeren in beeld Looptijd: augustus 2005 – eind 2006 Groep jongeren die geen werk heeft, geen opleiding volgt en zich niet bij CWI inschrijft is substantieel. Er is niets bekend over achtergrond en drijfveren. Provincie Brabant en gemeente 's-Hertogenbosch willen hier meer grip op krijgen met als doel te achterhalen of, en zo ja, welke, interventies wenselijk zijn om te zorgen dat deze jongeren goede uitgangspositie krijgen op de arbeidsmarkt.</p>	<p>Drijfveren van jongeren in beeld (onder Smart Youth) Conclusies eindrapport:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CWI-inschrijving: substantieel deel schrijft zich niet in. • Registratie voortijdig schoolverlaters: bij start onderzoek veel jongeren geregistreerd waarvan schoolloopbaan niet bekend was, maar groten-deels voortijdig schoolverlater bleken te zijn. Ook groep die wel startkwalificatie bleek te hebben. • Steunsysteem: persoonlijk netwerk en formele instanties • Zoektocht naar werk: actief en tijdig zoekgedrag vinden eerder werk • Uitzendbureaus versus CWI: zoeken vooral via uitzendbureaus, minder via CWI

Doelstellingen	Effecten/outcome
	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktbeleid: nauwelijks gericht om jongeren daadwerkelijk 'te vinden' • Samenwerking in keten en casemanagement: samenwerking is belangrijk, casemanagement is cruciaal om jongeren te begeleiden • Zorgstructuur op scholen: scholen hebben zorgstructuur, ROC's maken geen deel uit van VO/SVO-samenwerkingsverband en zorgstructuur minder goed ontwikkeld. <p>Hoofdpijnen adviezen eindrapport: In keten van school naar werk zijn diverse partijen relevant, waarvoor adviezen zijn gedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ROC's: extra middelen inzetten om (dreigende) uitval leerlingen snel te signaleren, versterking zorgstructuur; • RMC's: investeren tijd in goede registratie, maar hebben niet de tijd om vervolgens iets te doen met deze jongeren. Zouden ervoor kunnen kiezen om registratie en begeleiding gelijktijdig op te laten gaan; • CWI: jongeren zouden vooral zelf kwaliteiten en wensen in kaart moeten brengen, CWI kan ze daarbij begeleiden. Samenwerking tussen scholen en CWI om jongeren reëel beroepsbeeld te laten ontwikkelen; • Gemeenten, in bijzonder Den Bosch: met elkaar samenwerken in jongerenloket; • Provincie Noord-Brabant: rol om het thema met Brabantse ROC's te bespreken, bijv. middels conferentie en andere concrete activiteiten en experimenten; • Rijksoverheid: niet focussen op probleemjongeren, maar vooral inzetten op verbetering aanpak en inzet reguliere partijen (m.n. RMC-functies, ROC's en CWI). <p>Daarnaast voorstel voor twee experimenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Met uitzendwerk sterk op de arbeidsmarkt: samenwerking uitzendbureaus, ROC, gemeente en evt. CWI waarbij jongeren worden gekwalificeerd en doorstromen naar vast werk; • Jongere centraal: passieve jongeren al snel na verlaten school opsporen en richting opleiding/werk begeleiden (preventief).

Bijlage 5 – Opvattingen betrokkenen over rol en meerwaarde provinciale inzet

Regio's en gemeenten over rol en meerwaarde provinciale inzet

Regio SES W.Brabant	<p>Aanvankelijk was er weinig samenwerking tussen de 3 O's in de regio. Het geheel maakte een nogal versnipperde indruk. Als gevolg van de inspanningen van SES en RPA en de programma's en projecten is de situatie sinds 2005 sterk verbeterd. De onderlinge samenwerking is daardoor veel meer doelgericht geworden en de partijen ervaren ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Positief is ook dat na afloop van programma's netwerken in stand blijven in de vorm van een aantal regionale werkgroepen. Men leert van elkaars ervaringen (successen en mislukkingen). De samenwerking is mede bevorderd met behulp van provinciale middelen ten behoeve van projecten en de participatie van de regio in Pact Brabant. In de loop van de tijd heeft de provincie ook meer oog gekregen voor initiatieven die in de regio zelf werden genomen. Provincie en Pact hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan het opheffen van de versnippering in West-Brabant.</p> <p>Het heeft lang geduurd voordat de provincie de regionale initiatieven omarmde. Aanvankelijk stonden de eigen prioriteiten voorop en dat sloot onvoldoende aan bij de behoeften die in de regio leefden. Voorbeeld is het provinciebreed uitrollen van Kleurrijk Brabant, voor iets wat in deze regio minder speelt. Daarnaast heeft de provincie te lang vastgehouden aan aanbodsturing. Intussen heeft men de juiste antennes wat dit betreft ontwikkeld. De omslag heeft ongeveer twee jaar geleden plaats gevonden. Men is toen meer ruimte gaan geven aan de regionale bestuurders die deel uitmaken van het Pact. Deze bestuurders willen allereerst uit eigen ervaring spreken.</p> <p>Men moet er op provinciaal niveau voor waken al te sterk te sturen op provinciaalbrede thema's. Daarnaast moet de provincie vooral de huisvaderrol blijven spelen. Dat wil zeggen: regisseren, coördineren en het 'bieden van tafels'. Conflicten moeten zo veel mogelijk worden vermeden.</p>
Regio SRE ZO Brabant	<p>Op zichzelf is het goed dat Pact Brabant bestaat. Maar de meerwaarde ervan zit hoofdzakelijk in de samenwerking binnen projecten van SRE. De provincie draagt daar ook financieel aan bij in de vorm van cofinanciering. De provincie is een gewaardeerde partner als ze met geld over de brug komt. Wat dat betreft is er in de loop van de tijd wel het nodige veranderd. In de jaren negentig was er in totaliteit voor de arbeidsmarkt meer experimenteergeld beschikbaar dan nu. De hoeveelheid vrij besteedbaar geld is flink afgenomen en alles is voorgerecalculeerd. In een dergelijk situatie is een paar miljoen euro van de provincie een zegen om nieuwe dingen uit te kunnen proberen. De meerwaarde van de provincie neemt af als de cofinanciering van projecten wegvalt.</p> <p>Evenals als het SRE in de regio moet men ook bescheidenheid hebben bij de omvang van de taak, faciliteren, pilots van de grond tillen, olieman en eerlijke makelaar. Maar geen ambitie naar sturingen en uitvoering. Dat hoort bij gemeenten en bedrijfsleven. De provincie moet verre blijven van de bulk van de uitvoering. De regio is het juiste uitvoeringsniveau. De provincie moet in samenwerking met de drie O's blijven bijdragen aan het versterken van het zelforganiserend vermogen van de regio's.</p>

Gemeente Den Bosch (wethouder)	<p>Het Pact is een nuttig netwerk. Het heeft als doel: strategische denktank, uitwisseling, later ook met onderwijs erbij. Het was niet zozeer het idee 'we moeten iets doen', maar het was gericht op wat men het best kon gaan doen. Het leidt tot inspelen op actualiteit, tot genereren van activiteit. Het feit dat het een provincie-breed gremium is, is in dit geval handig, omdat het zich op een hoger abstractie niveau afspeelt, daarbij past een meer strategisch schaalgrootte voor oplossingen. Het uitvoeren van de oplossingen is vaak <i>niet</i> het provincieniveau, omdat elke regio zijn eigen probleem heeft en dus een andere oplossing nodig heeft. SER-Brabant had hierin een goede rol met PSW als secretaris. Daarmee beschikte men over deskundigheid op maat die goed te gebruiken was. Als crisisaanpak kwam het Pact in een vroeg stadium bij elkaar. Voordat iemand zei dat er iets gedaan moest worden, was het Pact al bezig, op initiatief van de provincie/PSW.</p> <p>De afgelopen jaren is men enorm opgeschoten, ook omdat (o.a.) de provincie een heeft rol gespeeld om deelonderwerpen in te bedden in een groter geheel. De servicepunten Leren&Werken zijn daar voorbeelden van. De provincie was terughoudend: de regio kon het zelf invullen, maar de provincie wilde wel dat het projectmatige wordt overstegen. Het moet ingebed raken in de gewone manier van werken. Het servicepunt Leren&Werken is niet alleen gedropt als project, maar is een hulpmiddel geworden in een bredere context bij het verbeteren van de arbeidsmarkt, als schakel van overheid, onderwijs, ondernemers. De provincie heeft ook geholpen bij de communicatie en het in kaart brengen van de resultaten. De provinciale meerwaarde lag in het dienstverlenend zijn aan de bewegingen op de arbeidsmarkt.</p> <p>Centrale punt waarop meerwaarde van de provincie blijkt: het verbeteren van de informatiepositie. De provincie zorgt niet alleen voor gegevensverzameling, maar doet dat vooral op zo'n manier dat het stuurinformatie wordt. De provincie heeft er kwaliteit aan gegeven en het financieel mogelijk gemaakt. Dit geeft inzicht en dat is weer een randvoorwaarde om strategisch keuzes te maken. Vervolgens moet niet de provincie die keuzes maken en dat doen ze ook niet. De informatie is vooral ten dienste van anderen. Soms maakt de gemeente de keuze, soms werkgevers, soms uwv. Dat wordt in toenemende mate van belang. De kunst wordt om zó, op basis van inzichten in de arbeidsmarkt, te sturen en te kijken of je tot beïnvloeding kunt komen. En ook na te gaan: lukt het dan vervolgens ook om met onderwijs en werkgevers en (toekomstige) werknemers bepaalde keuzes te maken?</p>
Gemeente Waalwijk (wethouder)	<p>Het Pact is een positieve zaak. Dit heeft geleid tot een stevig en nuttig netwerk in de provincie. De gemeente maakt q.q. deel uit van Pact. Pact bewijst vooral zijn nut in crisissituaties, zoals bij kredietcrisis en recent bij MSD (Organon) in Oss. Qua inhoudelijke sturing is er tot nu toe nog niet zo veel uit het Pact gekomen.</p> <p>Arbeidsmarktbeleid op gemeentelijk niveau heeft als zodanig geen bestaansrecht. Dat geldt wel voor landelijk en regionaal arbeidsmarktbeleid. Regionaal heeft in dit geval veel meer te maken met economische regio's dan met bestuurlijke regio's. De provincie zou dus een indeling moeten maken in duidelijke sterke economisch regio's en haar belangrijkste taak zou moeten zijn deze regio's te faciliteren. De B-5 indeling is dus niet de meest geschikte. Meer concreet zou de provincie het netwerk van Brabantse regio's moeten regisseren en de drie O's (ondernemers, overheid en onderwijs) bij elkaar moeten brengen. De provincie zou vooral de vraagkant van de arbeidsmarkt beter in beeld moeten brengen.</p> <p>Een handicap van de Provincie is dat er zo veel versnipperd gebeurt. Er is sprake van sturing aan te veel knoppen tegelijkertijd. Daardoor is er te weinig kritische massa op</p>

	<p>arbeidsmarktgebied. Er worden te veel afzonderlijk hapjes geld uitgedeeld. Het zou niet in de eerste plaats moeten gaan om het uitdelen en verdelen van projectgelden, maar om het koersen op strategische speerpunten: wat is de vraagkant en hoe kun je strategische partners bij elkaar brengen. Vervolgens zou de uitvoering van het beleid en projecten in zijn geheel bij de regio's moeten worden gelegd. Dat houdt ook in het geven van vertrouwen aan regio's en het minder stellen van allerlei randvoorwaarden bij de uitvoering van projecten. Faciliteren en stimuleren van regio's zou voorop moeten staan. De eigen rol van de provincie zelf is daarbij onvoldoende duidelijk geformuleerd; doelen worden abstract geformuleerd, zonder concreet aan te geven hoe ze te bereiken. Bovendien is er sprake van overlap tussen projecten van de provincie en de gemeenten. Samenvattend: minder tegelijk aanpakken, maar wel met een duidelijke focus op strategisch niveau, inclusief een heldere eigen rol van de provincie, en minder meedoen in de projectuitvoering. Het beste is als de regio's het beleid uitvoeren en de provincie zich beperkt tot regisseren en monitoren. De provincie zou haar (beleidsmatige) taken eventueel ook kunnen delegeren aan het Pact, maar dat heeft nu te weinig bevoegdheden en middelen. Nu speelt de Provincie te veel over band van de B-5. Dat is niet de enige relevante bestuurlijke structuur.</p>
<p>Gemeente Breda (adviseur)</p>	<p>In West-Brabant bestaat een gezonde scepsis ten aanzien van provinciale bemoeienis. Met name de laatste jaren wordt daar door de provincie op een hele goede manier mee omgegaan. De regio krijgt de ruimte die ze graag heeft. Bijvoorbeeld rond het actieplan Leren en Werken. Vanuit de samenwerking in het RPA is een eigen regionale agenda gemaakt, met daarin diverse doelstellingen zoals gericht op grotere arbeidsparticipatie, daling van het aantal werkzoekenden, stijging van het aantal nuggers dat naar de arbeidsmarkt wordt toegeleid, ondersteuning van starters e.d. Deze agenda vormde de basis voor een gezamenlijke aanvraag richting provincie en rijk, die is gehonoreerd. Via cofinanciering heeft de regio daar nog een veelvoud bijgelegd. De provincie had een duidelijke vliegwielfunctie. Belangrijke meerwaarde was ook het stimuleren van de netwerken, partijen bij elkaar brengen, ook over de regio's heen, maar zonder directief te werken. De regio heeft er de vrije hand in gehad. De provincie heeft de 'eigen kracht uit de regio laten opborrelen', Het proces was meer bottom-up, anders dan in eerdere jaren waarin de provincie, via PSW, via projecten meer probeerde te sturen.</p> <p>Arbeidsmarktbeleid is een wezenlijk terrein, dat niet de aandacht krijgt die het nodig heeft. De bestuurlijke discussies bij gemeenten, en ook bij de provincie, gaan eerder over fysieke economie, innovatie en infrastructuur, waarbij wordt vergeten dat het bij al deze zaken draait om werk, om banen, om daarmee wezenlijke vooruitgang te boeken in je regio en ook de gelegenheid te bieden aan je inwoners om hun geld te verdienen. Mensen zijn de belangrijkste schakel in de economie. De vraag moet niet zijn: hoe kun je mensen activeren? De vraag moet zijn: hoe kun je mensen zó inzetten dat de regio er voordeel van heeft? Om grote problemen in de economie straks voor te zijn, moet je nu regionaal alle zeilen bijzetten.</p> <p>Het heeft veel tijd gekost, maar je ziet de arbeidsmarkt nu langzaam op de agenda's van de burgemeesters verschijnen. In de kerntakendiscussies bij de provincie komt dat weer op losse schroeven te staan. Zie de Agenda van Brabant: veel aandacht voor kennis-economie, waarbij de arbeidsmarkt hooguit een afgeleide lijkt. Dat is niet terecht. West-Brabant is een van de meest innovatieve regio's in Brabant maar kent tegelijk ook de sterkste vergrijzing en de grootste vervangingsvraag. Daar moet nu actie op worden genomen. De provincie kan daarbij een belangrijke rol spelen door partijen te stimuleren en bij elkaar te brengen, maar met de bezuinigingen dreigt ook het arbeidsmarktbeleid weg te lekken.</p>

Gemeente Helmond (adviseur)	<p>In relatie met provincie gaat het in Helmond vooral om vier ‘projecten’: Leerbonnen, de Servicepunten Leren en Werken, Techniekmotie, de deelname in het Pact.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) De ervaringen met het Leerbonnenproject zijn minder goed, wat mede te maken had met de oorsprong en positionering vanuit de provincie. Men had moeite met de opzet van het project vanuit de provincie: op zich een goed instrument, maar te veel vrijheid bij de besteding van de leerbon. Daardoor werd het te weinig arbeidsmarktrelevant, te veel op participatie gericht. Het project werd te veel van bovenaf opgelegd, PSW werd op pad gestuurd om het ‘uit te rollen’. Het was beter geweest als de provincie rechtstreeks met gemeenten aan tafel was gaan zitten om vooraf over gewenste effecten en invulling te praten. 2) De Leerwerkservicepunten heeft provincie goed aangepakt, vooral op het punt van coördinatie. De provincie heeft er een platform voor geboden en dat gefaciliteerd. Later is men wat meer gaan sturen: men is de LW-loketten als springplank gaan gebruiken voor de HRM-servicepunten. Op zich een goede zaak, maar de provincie koos daarbij wat andere aanvliegroute dan Helmond. De provincie koos voor doorontwikkeling van de LW-loketten naar HRM-punten. Helmond koos voor loskoppeling van LW en HRM. Helmond was gestart met een personeelsdienstencentrum voor het mkb, een eigen service, met de werkgevers als primaire doelgroep. De LW-loketten zijn aanbodgedreven. Helmond opteert voor een mee op de vraag gerichte aanpak. De werkgevers zitten zelf in bestuur, zijn zelf verantwoordelijk, niet alleen toezichhouder of adviseur. Die directe betrokkenheid werkt beter. De provincie steunt deze Helmondse aanpak intussen wel. 3) Bij Techniekmotie is de relatie met de provincie vooral gelegen in het programma VTB. Door middel van provinciale middelen en gemeentelijke cofinanciering is Helmond in staat geweest om 10 extra basisscholen in dit landelijke programma te laten participeren. 4) De ervaringen met het Pact zijn wisselend. Het Pact is breed samengesteld, op zich goed dat partijen bij elkaar zitten. Maar voor de gemeente blijft het wat onduidelijk: wat doen partijen met elkaar, wat heeft het voor effecten? Leidende gedachte is de bestuurlijke samenwerking. Onduidelijk blijft wat de status is van wat in het Pact besproken wordt. Wenselijk ware: gezamenlijk in gesprek gaan over de agenda van de toekomst. Plus betere afstemming van bestuurlijk en uitvoerend niveau, zodat afspraken in Pact op managerial niveaus in uitvoering voldoende geborgd wordt.
-----------------------------------	--

Werkgevers en werknemers over rol en meerwaarde provinciale inzet

SER Brabant	<p>Het Pact bewijst zijn nut in tijden van crisis. Het heeft daardoor een speciale rol gekregen. Het Pact heeft ertoe bijgedragen dat Brabant als eerste provincie met een crisis-bestrijdingsplan kwam en dat ook heel snel operationeel had. Daarbij moet ter relativering worden aangetekend dat de crisis ook als eerste toesloeg in Zuid-Nederland. Pact bleek in deze bijzondere situatie over een groot organiserend vermogen te beschikken</p> <p>Het rijksniveau is te vaag voor het regionale niveau en het gemeentelijk niveau is te veel micro. De juiste uitvoerende schaal voor arbeidsmarktbeleid is daarom de regio. Je ziet dat in Brabant bijvoorbeeld heel duidelijk in het geval van Brainport Eindhoven en West-Brabant. Concreet heeft de provincie vanaf 2003 de juiste mensen en de juiste expertise bijeen gebracht en heeft ze mede daardoor een toegevoegde waarde geleverd ten aanzien van de beleidsagendering op het arbeidsmarktterrein. Bovendien was er sprake van een samenspel tussen agenda en uitvoering.</p> <p>Op zichzelf hebben de uitgevoerde projecten zeker ook een toegevoegde waarde, maar je moet je daarbij wel afvragen of de provincie die moet doen. De provincie dreigt al snel projectuitvoerder te worden en dat is een oneigenlijke taak (vgl. leerbonnen en kleurrijk Brabant). Wat dit betreft is er langzamerhand wel van een omslag sprake. Het arbeidsmarktbeleid zal meer ten dienste komen te staan van het economisch beleid. De gemeenten zullen verantwoordelijk blijven voor het doelgroepenbeleid. Toegevoegde waarde van het provinciale niveau is vooral de agendering voor de middellange termijn.</p> <p>Als we uitgaan van de nieuwe rol van de provincie, resultante van de kerntakendiscussie en de Agenda van Noord-Brabant, dan voegt het Pact daar duidelijk iets aan toe. Je moet daarbij wel bedenken dat het niet voor alle partijen vanzelfsprekend is dat de provincie zich met arbeidsmarktbeleid bezig houdt. Er wordt door alle partijen een grote waarde gehecht aan het organiserend vermogen van de afzonderlijke Brabantse regio's. Bovendien moeten de structuren 'lean en mean' blijven. Men beseft dat de arbeidsmarkt de achilleshiel van de moderne economie is. De cruciale vraag is, wat kan de provincie toevoegen? Als je het beperkt tot het Pact + PSW dan betreft het bij de provincie ongeveer anderhalve 'man en een paardenkop' en niet tientallen ambtenaren. Het kost dan ook niet zo veel. Ook moet worden bedacht dat de regierol van de provincie bij het arbeidsmarktbeleid nooit zo zwaar is geweest.</p>
FNV Brabant	<p>Het Pact biedt meerwaarde, doordat binnen Pact contacten worden gelegd, informatie wordt uitgewisseld, gemeenten en partijen van elkaar leren, verbeteringen op arbeidsmarktterrein worden bewerkstelligd. Het Pact is erop gericht om arbeidsmarktbeleid positief te ondersteunen en partijen bij elkaar te zoeken die daarvoor nodig zijn. Dat is goed gelukt. Mensen van de provincie hebben daaraan een goede bijdrage geleverd, maar ook vanuit het onderwijs en het uvv. Insteek van het Pact is: 'wat kunnen wij samen meer betekenen dan elk afzonderlijk'. Met de crisis is het in een stroomversnelling gekomen. Als er geen schakel is zoals het Pact blijft het moeilijk om met het middenveld samenwerking tot stand te brengen.</p> <p>Ervaring is dat in Brabant gemeenten redelijk goed kunnen samenwerken op arbeidsmarktterrein, beter dan in Zeeland bijvoorbeeld. Het Pact en de provincie hebben daar aan bijgedragen. Het is de vraag of partijen elkaar blijven opzoeken, als dit netwerk er niet zou zijn. De provincie heeft met Pact en PSW een goede formule gevonden. Connectie is nodig, je hebt een 'schakelblok' nodig. De provincie moet een verbindende rol spelen en ondersteunen waar (nieuwe) mogelijkheden zijn, ook actief, zonder het over te nemen, een</p>

	<p>podium bieden. Zaken kunnen in een stroomversnelling komen als de provincie zich er mee bezig houdt, bijvoorbeeld flexibilisering van de arbeidsmarkt, competentiecertificering, e-portfolio's.</p>
BZW Brabant	<p>Pact Brabant heeft nuttige functie. Het Pact is een aanstuurorganisatie die de sleutelpartijen op de arbeidsmarkt bundelt. Zonder de provincie zou dat moeilijk zijn. Pact is een bestuurlijk netwerk met een klein apparaat dat vooral over samenwerking en processen moet gaan. De provincie is vooral bij om te luisteren wat er speelt en of dingen wel optimaal gaan. Het Pact heeft een soort 'huiskamer'-functie. Zonder het Pact bestaat het risico dat partijen niet meer bij elkaar op bezoek gaan. Het Pact moet wel een 'lichte' bestuurlijke structuur blijven.</p> <p>Het gaat minder om het geld, om projecten op zichzelf. Meerwaarde daarvan is maar beperkt merkbaar.</p>
MKB-NL Brabant	<p>De meerwaarde van het provinciale arbeidsmarktbeleid is niet zo duidelijk traceerbaar. Succesvolle projecten zeggen hierover op zichzelf nog niet zo veel. De meeste projecten zouden waarschijnlijk ook zonder provinciale bijdrage zijn doorgegaan, want de meeste projecten zijn samenwerking van vele partijen en niet exclusief van de provincie. Dat geldt ook voor de financiering, die voor het overgrote deel uit andere bronnen bestaat (rijkssubsidies, gemeenten, e.d.). Voor de provincie geldt dat zij met het beperkte budget dat beschikbaar is natuurlijk ook geen hoofdrol kan spelen.</p> <p>De provincie heeft formeel geen wettelijke taken op het terrein van de openbare arbeidsvoorziening. De provincie concentreert zich veelal op doelgroepen aan de aanbodzijde. Dit is slechts een deel van de arbeidsmarkt. Uitgangspunt voor ondernemers op de arbeidsmarkt is een snelle en adequate vacaturevervulling. Zij werven dan ook via veel meer kanalen dan de openbare arbeidsvoorziening. Openbare arbeidsvoorziening richt zich vooral op de aanbodzijde en nauwelijks op de vraagkant.</p> <p>In het licht van de recente kerntakendiscussie behoort het arbeidsmarktbeleid van de provincie niet meer tot de kerntaken GS stellen dan ook voor dat de provincie in de toekomst afziet van arbeidsmarktbeleid. Gezien het feit dat de provincie geen wettelijke taken heeft op het vlak van de arbeidsmarkt vindt MKB-NL dat logisch. De verantwoordelijkheid voor openbare arbeidsvoorziening ligt immers bij gemeenten en UWV.</p>
ZLTO Brabant	<p>Na het einde van de regionale arbeidsvoorziening ontstond op de arbeidsmarkt een chaos die heeft voortgeduurd tot de dag van vandaag. De provincie is ingesprongen op het vacuüm dat toen ontstond en heeft de coördinatorrol naar zich toe getrokken. Dat is een hele zoektocht geweest. Daarbij heeft de provincie het oliekannetje gebruikt, is partijen gaan informeren en netwerken gaan opbouwen. Al met al was de rol van de provincie toen maar ook nu nog steeds bescheiden.</p> <p>De toegevoegde waarde van het Pact is de netwerkfunctie die het vervult. Je moet het zien als een belangrijk platform waarin werkgevers, werknemers, de overheid en het onderwijs zijn vertegenwoordigd. Er wordt goed naar elkaar geluisterd. Daarbuiten is de provincie voor ZLTO niet zozeer belangrijk op het vlak van de arbeidsmarkt, maar vooral op het vlak van water, milieu en agrarisch&groen. ZLTO heeft als stelregel dat zoveel mogelijk in eigen kring wordt opgelost, samen met de vakbonden in de agrarische sector en met gebruikmaking van gelden uit de bedrijfstakfondsen. De sector heeft in Zuid-Nederland een eigen infrastructuur voor arbeidsmarktbeleid opgezet (Alles voor Groene Arbeid). Voor ZLTO is het Pact eigenlijk eerder brengen dan halen. Het is wel een smeermiddel, waar je als werkgeversorganisatie gewoon bij moet zijn.</p>

	De provincie heeft een relatief bescheiden taak in het tussenbestuur op het vlak van de arbeidsmarkt. Als de provincie geen taken zou vervullen, zouden de partijen elkaar toch wel vinden. Samenwerkende regio's zoals in West-Brabant of Eindhoven weten ook zelf de weg te vinden naar het Rijk.
--	---

Onderwijs en intermediairs over rol en meerwaarde provinciale inzet

<p>ROC's Brabant</p>	<p>In de periode voor de crisis waren er een aantal vrij onoplosbare structurele tekorten. De inbreng van het Pact in die periode was nuttig. Ook de projecten bijvoorbeeld technopromo waren nuttig, voor de ROC's, die werken met de risicogroepen hielpen de projecten om doelgroepen op de juiste weg te krijgen. Dus voor hen is het zeer zinvol. Het is moeilijk om dat effect zichtbaar te maken. Of de projecten ook zinvol waren voor de werkgevers is de vraag. Maar het draagt er wel aan bij en de economie draaide goed.</p> <p>De grote waarde bleek tijdens de crisis in 2007-2008. Toen bleek dat het een slagvaardig netwerk was, alle stakeholders zaten al samen om tafel. Er is toen rondom jeugdwerkloosheid een actieprogramma opgezet, gevuld met 25 projecten ter voorkoming van jeugdwerkloosheid en ter voorkoming dat technische mensen/kenniswerkers zouden verdwijnen terwijl ze na crisis weer nodig zouden zijn. Ook voor zzp-ers en in de bouw.</p> <p>De provincie faciliteert het Pact d.m.v. de ondersteuning door PSW. Dit zorgt voor het bindend vermogen. De Provincie beschikt over geld, dat draagt ook bij aan bindend vermogen. Pact wordt gezien als informele adviesraad. Het zorgt voor zichtbaar maken en synergie maken. De gedeputeerde is de voorzitter. Dit geeft status aan het Pact. Een beetje procesgeld en een pot met risicokapitaal (voor experimenten en uitproberen) is prettig, fijn dat de provincie dingen uitprobeert. Cofinanciering maakt het soms wel heel onhandig. Het leidt soms tot ongelooflijk veel tempoverlies en gedoe.</p> <p>Doordat één ROC een draaiboek gemaakt had met projecten ter bestrijding van jeugdwerkloosheid konden alle ROC's van Brabant hier gebruik van maken om in aanmerking te komen voor de convenantsgelden jeugdwerkloosheid. Brabant kon daardoor heel snel inschrijven op het convenant (waren 1e provincie). Staatssecretaris Klijnsma is naar Brabant gekomen om bij de ondertekening van de convenanten in de 4 regio's te zijn. In de 2e tranche werd het geld uitgedeeld op basis van de succesvolheid van de eerdere programma's. In de 1e tranche ontving Brabant 3,16% van landelijk geld. Op grond van prestaties ontving Brabant in de 2e tranche 5,18% van het geld. Dit is gebaseerd op de feitelijke prestaties in 2009 en de 1e helft 2010. Dat is een bewijs dat het een nuttig netwerk was. Uniek in Nederland is ook dat Brabant nu niet meer afhankelijk is van de projectdirectie Leren & Werken. Het wordt voortgezet met subsidie provincie.</p> <p>Bij kleinere crises kan de provincie ook een rol spelen. Het zijn nl. steeds dezelfde mensen die deel uitmaken van het netwerk. Deze mensen hebben in de crisis intensief samengewerkt en kennen elkaar daardoor goed.</p> <p>Brabant wil nu het Centrum voor Innovatief Vakmanschap binnenhalen: dit is een landelijke regeling. Het netwerk is daarbij nuttig: het is een actienetwerk en een lobby-netwerk. Voor de komende 5 jaar wordt geld uitgetrokken om kennisinstellingen te koppelen aan innovatieve regio's. Men begint met pilots in 3 branches. De chemiebranche behoorde in eerste instantie niet tot deze branches, maar inmiddels behoort het toch bij de pilotbranches.</p> <p>Provinciaal beleid voor lageropgeleiden, het leven lang leren heeft een hoog adhoc gehalte gehad. Daar is onvoldoende over nagedacht als provincie. Het hield op na de aanjaagfunctie. Er zou echter vooraf nagedacht moeten worden over wat er daarna komt. Er is veel geld over de balk gegooid. Het is strategischer om het op één plek uit te proberen. Als het heel kansrijk is dan breder inzetten maar dan moet er wel een doel zijn. Dit moet je vooraf inschatten.</p>
--------------------------	--

UWV Werkbedrijf M-O Brabant	<p>Arbeidsmarktbeleid is geen kerntaak van de provincie. Dat hebben ze zelf onderzocht, maar er is wel een rol voor de provincie weggelegd.</p> <p>De provincie heeft op arbeidsmarktterrein duidelijk toegevoegde waarde en dat zou zo moeten blijven. Er zijn twee belangrijke functies: 1) masseren van de bestuurlijke en strategische samenwerking en 2) de baanbrekende functie, de provincie kan met geld dingen doen die de primair verantwoordelijken mogelijk nog niet kunnen doen omdat zij in een vast beleidskader zitten, andere prioriteiten hebben of waarvoor geen geld beschikbaar is. Provincie moet dus projecten blijven financieren, maar moet dit meer vraaggestuurd doen vanuit de arbeidsmarktregio's. Er moet rekening gehouden worden met de regionale verschillen. Door de taakstelling bij de arbeidsmarktregio's te leggen dwing je ze tot samenwerken. Niet op provinciaal niveau proberen te bedenken wat je doelstellingen zijn, maar bottom-up in plaats van top-down.</p> <p>Daarnaast dient er wel meer afgerekend te worden op resultaten. Geld wordt op dit moment suboptimaal ingezet. Bijvoorbeeld leerwerkloketten: het is onduidelijk wat er met dat geld is gebeurd. Het moet helder zijn wat je wil bereiken: wat was je oorspronkelijke doel en is dat meetbaar? Als je een project start moet je vooraf bepalen hoe je de doelstelling wil bereiken, hoe je dat inzichtelijk maakt.</p> <p>Vanuit een strategisch oogpunt is het Pact zeer belangrijk. Door middel van het Pact is de provincie er in geslaagd gemeenten te interesseren met elkaar samen te werken. Het Pact is niet alleen maar een praatclub. De meerwaarde zit ook in het adopteren van concrete pilots, zoals Leren en Werken en de HRM Servicepunten. Door het entameren van baanbrekende pilots die regulier niet van de grond komen biedt de provincie toegevoegde waarde. Grote winst van het Pact is de samenwerking tussen partijen.</p> <p>Een belangrijke vraag bij provinciale projecten is altijd welke plek een project gaat krijgen in het bestaande netwerk van actoren. Als leuke ideeën onvoldoende passen in het netwerk kunnen deze zelfs contraproductief uitpakken. Neem bijvoorbeeld de HRM Servicepunten. Hoewel dit project uiteindelijk goed is geland, dreigde het even mis te gaan omdat het aanvankelijk onvoldoende aansloot bij het bestaande netwerk. De provincie wilde met de introductie van HRM Servicepunten <i>naast</i> de bestaande structuur een nieuwe netwerkstructuur in het leven roepen. Daar ontstond vervolgens verzet tegen. Intussen zijn de HRM Servicepunten toegevoegd aan de Werkpleinen en is het risico van parallelle structuren verdwenen. De toegevoegde waarde van de provincie zit in dit geval in medefinanciering. Daarnaast zijn de HRM Servicepunten ook baanbrekend geweest. Ze hebben de verschillende partijen, waaronder gemeenten en werkgevers gestimuleerd tot samenwerking. Concreet haalt de provincie gemeenten over de streep met geld en de politieke relaties die er zijn tussen de provincie en gemeentes. De provincie fungeert in dit geval als "smeermiddel". Een ander stukje toegevoegde waarde van de provincie bij dit type projecten is dat je met geld van de provincie projecten kunt starten die je regulier niet kunt financieren omdat reguliere partijen zelf daar geen geld en niet snel aandacht voor hebben. Het genereert ook extra aandacht en stimuleert enthousiasme van betrokken partijen.</p>
PSW Adviseurs Steunfunctie	<p>Er is een tendens van regionalisering van de samenwerking tussen de drie O's (zie b.v. het SES). Arbeidsmarktbeleid ontwikkelt zich op toch regionaal niveau. Maar een aantal vraagstukken overstijgt het organisatieniveau (de afzonderlijke O's) of de regio. Het gaat dan om outcomes als 'mindset' en 'elan'. Daar kan de provincie een rol in spelen, door iets anders te doen dan gangbaar is. Steden en lokale gemeenschappen zitten vaak vast in de eigen schema's, agenda's, verplichtingen. Die kunnen sterk gestuurd zijn door het geld of gericht zijn op lokale problemen. PSW legt als adviseur van de provincie de nadruk op</p>

	<p>het overstijgen van de lokale agenda met thema's als b.v: ouderen en de imPact van de vergrijzing op de arbeidsmarkt; diversiteit (thema boven partijen uit); leven lang leren (onderdeel van Kennis=Meedoen).</p> <p>Toegevoegde waarde van de provincie is: a) thema's op de agenda zetten die het individuele belang van een gemeente, onderwijsinstelling, werkgever(sorganisatie), werknemersorganisatie overstijgen; b) thema's op de agenda zetten die op de langere termijn pas voelbaar zullen zijn; c) partijen hiervoor bij elkaar brengen. Taak van de provincie is na te denken over waar Brabant moet staan in 2015, hoe arbeidskrachten een plek hebben in die economie. Als je alleen gaat voor een kenniseconomie kunnen er afvallers zijn. Niet iedereen kan daar een plek in vinden. Dit soort thema's moet de provincie met elan op de agenda blijven plaatsen.</p> <p>Meerwaarde van de provincie zit in: smeerolie, aanjager, op agenda zetten, partijen bij elkaar brengen, laten zien hoe iets zou kunnen, initiatief om iets uit te proberen. Iets aanpakken wat nog niet de wettelijke taak is van gemeente of UWV.</p> <p>Bijdrage van de provincie is ook nodig voor continuïteit van brede netwerken als het Pact en projecten als Kleurrijk Brabant en HRM Servicepunten. Doordat het Pact er was kon bij de crisis snel Brabantbreed actie worden ondernomen.</p>
--	---

Platforms en projecten over rol en meerwaarde provinciale inzet

Platform techniek Eindhoven	<p><i>Technific</i></p> <p>Belangrijk en direct zichtbaar resultaat van de provinciale bijdrage is de vermeerdering van de middelen als gevolg van provinciale cofinanciering (multiplier-effect). De provincie Brabant is een van de belangrijkste steunpilaren voor Verbindingscentrum Technific. Maar ze is dat niet alleen vanwege het geld. Belangrijk is ook de continuïteit. De provincie is een betrouwbare partner. Men werkt met meerjarenprogramma's, waar je voor langere tijd van op aan kunt. Ervaringen met gemeenten in de regio zijn soms minder positief. Gemeenten hebben geen duidelijke beleidslijnen voor langere termijn, bieden vaak geen bestendige financiering, financieren te veel activiteiten ad-hoc, op projectbasis.</p> <p>De provincie Brabant beseft als geen ander hoe belangrijk het is om techniek al vroegtijdig in het schoolcurriculum te krijgen. Techniek-promotie en -educatie worden sterk gestimuleerd. De provincie heeft techniekpromotie daarbij ook meer inhoud en draagkracht weten te geven, door de 5 techniek platforms in Brabant bij elkaar te brengen. Recent heeft dat geresulteerd in een bestuurlijk samenwerkingsverband: Brabant voor Techniek. De provincie faciliteert dat netwerk. Die ondersteuning is heel belangrijk. Ze maakt het netwerk krachtiger, geeft het meer uitstraling, ook over de grenzen van de provincie heen. Andere provincies nemen er een voorbeeld aan.</p> <p>De meerwaarde van de provincie is al met al zichtbaar op 4 punten: 1) meerjarige programma's bieden structurele bestendigheid voor platforms en projecten; 2) de provincie is daarmee een betrouwbare partner en cofinancier, met structureel budget én incidentele middelen; 3) de provincie zorgt mee voor uitwaaiering van projecten Brabant breed; 4) de provincie heeft beeld en bereik van platforms verbreed van 'promotie bij jongeren' naar 'aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt' in de techniek.</p>
Platform	<i>Techniek is troef</i>

techniek Oss	<p>Zonder de provinciale inbreng zouden er veel minder projecten zijn uitgevoerd. Het multiplier-effect in het platform is groot, ongeveer een factor vier. Ook zou er veel minder gebruik gemaakt zijn van kennis en ervaring die in projecten wordt opgedaan. Nu worden ervaringen van organisaties (bijvoorbeeld scholen of bedrijven) of regio's gebruikt in andere organisaties en regio's. Projecten zijn makkelijk overdraagbaar omdat een organisatie of regio die wil starten met een projecten kan gaan kijken hoe het feitelijk loopt in een andere organisatie of regio.</p> <p>Niet alleen bij provinciale projecten maakt men onderling gebruik van elkaars expertise. Via het Techniek=Troef netwerk worden organisaties ondersteund bij aanvragen voor rijksprojecten waardoor er meer financiële (rijks)middelen naar Noord-oost Brabant zijn gekomen dan anders het geval was geweest.</p> <p>Daarnaast is er meer structuur aangebracht in de projecten. Via het programmabureau van Techniek=Troef vindt regie plaats. Projecten worden structureel ingebed en er ontstaat continuïteit. Enkele succesvolle projecten worden inmiddels al voor het tiende jaar uitgevoerd. Ook worden concrete producten als best practice gebruikt.</p>
Platform techniek Breda	<p><i>Tune Techniek</i></p> <p>Midden en West Brabant hadden de beide platforms eventueel ook zonder provinciale subsidie kunnen runnen (ICES-KIS geld, tot en met 2010). Per saldo is de financiële afhankelijkheid van de provincie voor techniekprogramma's en projecten evenwel behoorlijk groot. Die afhankelijkheid zal na 2010 alleen maar groter worden. Voor de beoogde cultuuromslag in de techniek zal zeker nog tien jaar subsidie van de overheid noodzakelijk zijn. Als de provinciale subsidie zou worden beëindigd zou dit de facto het einde betekenen van de platforms promotie techniek die jaarlijks gezamenlijk zo'n 80-90 activiteiten in de Brabantse regio's ontplooiën.</p> <p>In relatie tot rijk en gemeenten heeft het provinciale beleid toegevoegde waarde op verschillende punten.</p> <p>In de eerste plaats draagt de provincie zorg voor een betere continuïteit dan het rijk. Bij het rijksbeleid is men meer afhankelijk van de politieke waan van de dag. De provincie heeft laten zien dat ze op dit vlak in staat is gedurende langere tijd één consistente lijn vast te houden.</p> <p>In de tweede plaats biedt de provinciebrede context van het Brabantse arbeidsmarktbeleid een toegevoegde waarde. De Platforms Promotie Techniek hebben daarbij de nodige beleidsvrijheid om hun activiteiten binnen dit kader naar eigen inzicht en passend bij de regio nader in te vullen. Men heeft daarbij het voordeel aan "de voorkant" te zitten van de onderwijs- en arbeidsmarktproblematiek.</p> <p>In de derde plaats is zichtbaarheid in Den Haag belangrijk voor de platforms techniek. De Brabantse structuur moet worden gezien als dé ingang in Brabant voor landelijke initiatieven, zoals b.v. de programma's van Platform Bèatechniek.</p>
Platform techniek Tilburg	<p>De provincie heeft een belangrijke rol bij het oppakken van de onderkant en stopt geld in projecten. Daarbij is het eigen arbeidsmarktbeleid vertrekpunt. Dit is uitgewerkt naar techniek en biedt kaders voor de afzonderlijke regio's om plannen te maken. Hoewel er op zichzelf nogal wat verschillen zijn tussen de regio's is de provincie erin geslaagd de vijf platforms bijeen te brengen in een overkoepelende stichting Brabant voor Techniek, zodat men van elkaars ervaringen kan leren en ook gezamenlijk projecten kan entameren. Bovendien kan men nu ook samen een vuist maken naar Den Haag en Brussel. Zonder de inzet van de provincie was dit nooit tot stand gekomen. Per saldo is het beleid van de provincie niet zozeer uitvoerend, maar faciliterend. De uitvoerende actoren zitten in de</p>

	<p>regio's. Er is duidelijk sprake van een toegevoegde waarde boven het gemeentelijke en landelijke beleid. Zonder de provinciale bijdrage zouden de techniekprojecten niet goed van de grond zijn gekomen.</p> <p>Het provinciale niveau is op papier een mooi tussenniveau. Brabant maakt dat ook in de praktijk waar, wat overigens niet bij elke provincie het geval is. Brabant maakt in de praktijk integraal beleid mogelijk en het is dicht bij huis dan beleid vanuit Den Haag. Het voordeel is ook dat Brabant een geheel eigen identiteit heeft. Arbeidsmarktbeleid is vooral regionaal beleid, denk aan industrieterreinen en het beroepsonderwijs, die hebben een duidelijk regionaal belang. De provincie Brabant schakelt ook goed tussen de diverse subregio's. Die krijgen van de provincie ruimte. De provincie brengt partijen bij elkaar en ze laat het speelveld aan de regio's.</p>
Platform zorgsector	<p>Tot 2000 waren in Brabant 4 TSO's actief, met eigen regionale besturen en bureaus. Eind jaren negentig is tevens een breed Platform Zorg en Arbeidsmarkt opgericht, gestimuleerd door de provincie, waar alle 4 TSO's bij betrokken waren. Bij het platform waren op provinciale schaal allerlei partijen aangesloten: zorginstellingen, gemeenten, scholen, uuv (toen nog RBA). Via het platform is op belangrijke thema's samenwerking tussen de 4 regio's ontstaan: arbeidsmarktonderzoek en analyse; imagocampagnes; opleiden in de zorg; arbeidsmobiliteit in de zorg. Samenwerking werd gestimuleerd door subsidies van de provincie. Daarnaast kon met middelen van de provincie een aantal extra zaken worden gerealiseerd. Aanvankelijk verstrekten de provincie vooral projectsubsidies. Sinds 2005 is het beleid gewijzigd en is de provincie overgegaan tot meer structuurfinanciering, financiering van het organiserend vermogen.</p> <p>De provincie financiert mee in de kosten van het bureau, dat de actieplannen in de regio's coördineert. Belangrijke meerwaarde van provinciale inzet is daarnaast geweest dat a) samenwerking over de regio's heen is bevorderd en b) samenwerking in de regio's van partijen met de zorgwerkgevers is bevorderd, met name van de kant van uuv en gemeenten. Gemeenten worden steeds belangrijker voor lokaal arbeidsmarktbeleid en lokaal welzijn. Het is belangrijk dat de provincie daarbij samenhang in het beleid bevordert. Dat dit positief uitwerkt zie je nu bij de aanpak van de jeugdwerkloosheid. De vier grote gemeenten worden steeds meer de regiehouders op de lokale arbeidsmarkt; ze kunnen veel middelen uit de wwv inzetten. Ook afstemming met het uuv wordt bevorderd. In Pact Brabant zitten deze partijen met elkaar aan tafel, mét de andere stakeholders. Dat is een forum om rond centrale thema's – uitstroom uit de bijstand – zaken af te stemmen. Goede zaak dat de provincie dat faciliteert.</p> <p>Voor de zorgsector kunnen de door de provincie gesteunde HRM Servicepunten meerwaarde hebben. Voor de zorg is een sectorale aanpak van groot belang, maar mét koppelingen naar andere sectoren. De servicepunten bieden mogelijkheden voor een sectorgerichte aanpak, niet alleen binnen de zorgsector zelf, maar ook over sectoren heen. Je schept zo mogelijkheden voor bemiddeling en doorstroming van sectoren met overschotten naar sectoren met tekorten aan personeel. Gezien de verwachte krapte op de zorgarbeidsmarkt in de toekomst is dat van groot belang.</p>
HRM Servicepunt Den Bosch	<p>Zonder provinciale bijdrage waren HRM Servicepunten zoals die nu zijn ontwikkeld niet van de grond gekomen en was er nooit of in veel mindere mate op effectief integraal arbeidsmarktbeleid met samenwerkende partners in de regio ingezet. In feite is het proces van regionalisering door de inspanningen van de provincie versneld ingezet. Het gaat in dit geval zeker niet alleen om geld, maar vooral ook om visie, bevoegdheid en betrokkenheid van mensen en daarnaast om de juiste klik tussen de partijen. De politiek in</p>

	<p>Brabant heeft op dit proces durven kiezen met visie en een meerjarige inzet van middelen. De beschikbaarheid van geld was wel een voorwaarde omdat anders geen projectmanagement capaciteit voor het vormgeven van dit proces beschikbaar was geweest.</p> <p>De provincie had tijdig in de gaten waaraan werkgevers behoefte hadden. Zij hebben een duidelijke visie ten aanzien van de vraaggerichte benadering en de noodzaak van integraal arbeidsmarktbeleid. Die houdt tevens in dat nieuwe initiatieven zo veel mogelijk worden aangehaakt bij bestaande zaken. Er is een zekere allergie voor te veel zaken tegelijkertijd aanpakken. Een ander belangrijk punt in dit verband is dat de provincie bereid is langdurig te investeren; ook in de huidige crisisperiode. De provincie laat daarbij veel eigen verantwoordelijkheid in de afzonderlijke regio's. Zij hebben de vrijheid ieder hun eigen op de regionale situatie toegesneden model te ontwikkelen. Er is dus geen keurslijf van bovenaf. Het nadeel hiervan is dan weer dat iedereen zijn eigen model en projecten ontwikkelt. Uiteindelijk is de verkokering doorbroken en is men goed op de hoogte van wat eenieder aan het doen is. Bovendien kunnen de partners elkaar ook sneller vinden voor nieuwe initiatieven, b.v. ten aanzien van een integraal scholingsplan.</p> <p>Door meerjarig te investeren, vanuit een visie te werken, door te kiezen en te faciliteren met name op de HRM-brede scope van de arbeidsmarkt en de werkgeversbenadering, kon door het projectmanagement én de samenwerkende partners in de regio een stevige basis worden gecreëerd voor een duurzame en effectieve samenwerkingsstructuur.</p>
HRM Servicepunt Eindhoven	<p>Door de provincie zijn de Brabantse leerwerkloketten sneller op een lijn gekomen. De visie van de provincie op de ontwikkeling van leerwerkloketten naar HRM-servicepunten was essentieel. In Eindhoven was sprake van 2 individuele loketten per bedrijventerrein (voor werkenden). Deze zouden uitgebouwd worden. De gemeente Eindhoven had daarmee een andere visie op HRM-servicepunt ontwikkeling dan het L&W-COP en de Provincie. De gemeente wilde liever de individuele l&w loketten op de bedrijventerreinen (worden werkboulevards genoemd) ontwikkelen tot HRM-servicepunt. Sommige ambtenaren waren niet zo gecharmeerd van de bemoeienis van de provincie. De gesprekken met ambtenaren en met name Han Havekes en zijn visie op de ontwikkeling van een HRM-servicepunt waren van belang voor de ontwikkeling van een (gezamenlijk) HRM-servicepunt zoals we die nu in Eindhoven hebben. Zo heeft de provincie voorwaarden gesteld om subsidie te krijgen, maar ook was er provinciale druk door de discussies de Han gevoerd heeft met de gemeente. Zonder de provincie in de persoon van Han was het nooit zo snel gegaan.</p> <p>Het provinciaal beleid voor het HRM-servicepunt is van ongelooflijk belang. Het ontwikkelen van een gezamenlijke visie. Daarnaast is er ook sprake van meer samenhang door de gezamenlijke visie. De L&W loketten zijn allemaal iets anders van opzet. Als de provincie er van het begin af aan bij betrokken was geweest, was het wellicht allemaal anders gelopen. Het is jammer dat er zulke grote verschillen zijn tussen de leerwerkloketten</p> <p>Visie van de Provincie NB is ook de visie van de geïnterviewde. Dat alle zes de L&W loketten dezelfde lijn volgen is heel erg toe te juichen. De link naar de politiek is anders moeilijker. Die kan de provincie goed leggen. De mening van de provincie telt ook zwaar. Provincie heeft de meningen goed bij elkaar gehouden (sturende rol)</p>

HRM Servicepunt Tilburg	<p>In de HRM Servicepunten zijn de belangrijkste spelers op de lokale arbeidsmarkt bij elkaar gebracht: werkgevers, uuv, roc's, gemeenten, kenniscentra, brancheorganisaties, met als doel de dienstverlening aan werkgevers te bundelen en af te stemmen. Primair doel van de provincie is het stimuleren van de 3 O's en de samenwerking daarbinnen. Met de bijdrage van de provincie kan de samenwerking worden gefaciliteerd. In Tilburg werd al samengewerkt tussen partijen, maar met de middelen van de provincie kan extra capaciteit en energie ingezet worden om samenwerking tussen de verschillende regio's en gemeenten te stimuleren. Er is ook een kernoverleg van Servicepunten opgezet, onder voorzitterschap van de provincie, dat regelmatig bij elkaar komt. Je kunt zaken zo Brabant-breed verbinden, boven de eigen regio uitstijgen, lessen leren van collega's in andere gemeenten. De provincie heeft dat goed opgepakt. Samenwerking tussen gemeenten en regio's - bestuurlijk, ambtelijk - komt niet automatisch tot stand. Als de provincie er niet op inzet, bestaat het risico dat het in mindere mate van de grond komt.</p> <p>Belangrijkste meerwaarde van de provincie ligt in structurele ondersteuning van het organiserend vermogen. Dat moet de provincie blijven doen. Verder moet de provincie blijven zorgen voor uitwisseling tussen de regio's. Dat kan intensiever dan nu het geval is. Binnen Brabant bestaan duidelijke verschillen tussen regio's als het gaat om economie en arbeidsmarkt: Eindhoven focused op high-tech, in Tilburg zijn transport en logistiek sterke sectoren, etcetera.. De provincie kan ook meerwaarde hebben door de economische kracht, de sterke punten van de verschillende regio's zichtbaar te maken en een visie te ontwikkelen over hoe je die sterke punten nog verder kunt versterken. De regio's moeten dat zelf inkleuren, maar de provincie kan er bij ondersteunen. De provincie kan van daaruit ook de lobby richting Rijk organiseren. Een en ander vraagt wel om een sterkere koppeling van arbeidsmarktbeleid met economisch beleid, ook binnen de provinciale organisatie.</p>
Kleurrijk Brabant	<p>De provincie heeft flink geïnvesteerd in deze meerjarige projecten. Door deze projecten, en ook andere projecten/programma's als Ervaring Werkt en Kennis=Meedoen, luidde er op provinciaal niveau een andere tijdgeest: investeren in meerjarige projecten rendert meer dan in éénjarige projecten. Reden waarom de provincie relatief veel investeert in de Kleurrijk-projecten heeft veel te maken met de verantwoordelijkheid van de afdeling SCO voor diversiteitbeleid en daaraan deels gekoppeld het arbeidsmarktbeleid. Op het vlak van diversiteitbeleid vervult de provincie al langere tijd niet alleen een initiërende rol, maar is zij ook agenda zettend. De vraag of de provincie zich bij dit project niet te vergaand heeft geëngageerd, is op zichzelf gerechtvaardigd. Maar de royale insteek van de provincie heeft wel veel opgeleverd, wat anderen tot dan toe hadden laten liggen. De provincie wil voortrekker zijn en innoveren en dat heeft ze goed gedaan. De provincie initieert, is agenda zettend, stimuleert, brengt partijen bij elkaar en bouwt bruggen. Dat is belangrijk voor het welslagen van projecten. De provincie heeft er ook voor gekozen dat er een switch is gemaakt naar meerjarige (meer duurzame) projecten, dat werkt goed uit.</p>
Leerbonnen	<p>Het project is door de provincie zelf gefinancierd. Belangrijke meerwaarde van de provincie ligt in dit geval in de rol als 'aanjager'. De provincie is daar een goed niveau voor, goed georganiseerd, met een breed netwerk, dat gemeentelijke grenzen overstijgt. Intentie van het project was laag opgeleiden, d.w.z. mensen zonder startkwalificatie, te stimuleren tot leren. Doel was een laagdrempelig instrument te maken om laagopgeleiden te 'verleiden' weer iets te gaan leren, niet terug de schoolbanken in, maar naar eigen wensen en mogelijkheden. Het project werd breed ingezet: bedoeld voor alle Brabantse burgers, alle vakrichtingen, alle mogelijke opleidingsvormen en -richtingen, laagdrempelige instroom, geen check op diploma's. Het project is gepositioneerd en expliciet gecommuniceerd als instrument 'van de provincie' en 'voor alle burgers'. Binnen het provinciaal arbeidsmarktbeleid werd er fors budget voor gereserveerd.</p>

	<p>De insteek van de provincie was aanvankelijk ‘breed’ wat betreft type opleidingen. Doel van de provincie was een zo groot mogelijke doelgroep aan te spreken. De vraag is of het niet beter was geweest het project na het eerste jaar te beperken tot arbeidsmarktrelevante kwalificaties. Dan had de doelgroep laagopgeleiden zonder startkwalificatie gerichter bereikt kunnen worden en had die doelgroep vanuit Leren en Werken kunnen worden gestimuleerd opleiding relevant voor werk te gaan volgen. De Leerbon was nu meer <i>participatie-instrument in plaats van werkinstrument</i>. Effect van de brede insteek wat betreft opleidingen is geweest dat gemeenten er minder belangstelling voor hadden. Gemeenten zijn er in geïnteresseerd mensen uit de bijstand en aan het werk te krijgen, via kwalificerende opleidingen waarmee ze aan hun competenties werken. Een geluid dat je bij gemeenten hoort waarom men minder geneigd is het instrument over te nemen is: met dat instrument bereiken we niet de mensen die we willen bereiken.</p> <p>Meerwaarde van het provinciaal beleid voor Leerbonnenproject is afhankelijk vanuit welk perspectief je kijkt: Beperkt succes als het gaat om het participeren op de arbeidsmarkt (vanuit arbeidsmarktdoelstellingen). Grandioos succes als het gaat om het actief houden van mensen in het leren (maatschappelijk gezien)</p>
Leer-ambassadeurs	<p>Zonder (co)financiering van de provincie was dit project niet mogelijk geweest. De provincie speelt verder geen rol in het verduurzamen van de resultaten. Dat is ook niet de rol van de provincie. Taak van de provincie is het om door projecten, pilots en experimenten te laten zien dat iets kan, nieuwe zaken aan te jagen, en te zorgen dat de markt het oppakt. Rol van PSW is eveneens: experimenten neerzetten en overdragen aan de markt. Dat is lastig als het om projecten voor kwetsbare groepen gaat. Ervaring is dat de markt het er bij laat zitten. Het aflopen van provinciale subsidies zal problemen gaan opleveren voor projecten gericht op kwetsbare groepen.</p> <p>De provincie heeft de afgelopen jaren een belangrijke rol gespeeld als ‘aanjager’ en vooral ingespeeld op lacunes die andere partijen laten liggen (laag opgeleiden, ondernemerschap). Nogal wat activiteiten en projecten zijn gericht op mind-setting en agenda-setting: aandacht vragen voor problemen en oplossingen die partijen zelf niet direct zien of in eigen kring niet direct oppakken. Effecten van dergelijke projecten zijn vaak niet concreet aan te tonen, directe output (aantallen deelnemers e.d.) is vaak niet belangrijkste winstpunt. Effecten in termen van outcomes liggen vooral in de sfeer van bewustwording. Dat zijn effecten die op langere termijn werken: je moet eerst een tijdje experimenteren, zaaien, om later goed te kunnen oogsten. Juist die kwalitatieve effecten zijn belangrijk. Het gaat niet alleen om de kwantitatieve output. De provincie moet zich daar niet blind op staren.</p>
Sector Wise	<p>Provincie heeft een uitdrukkelijke rol gespeeld in de economische programma’s, waaruit nieuwe werkgelegenheid of vervanging van bestaande werkgelegenheid, die anders verloren zou zijn gegaan, is voortgekomen. Als de provincie geen stimuleringsprogramma had opgezet was dat niet van de grond gekomen (vgl. Food Connection Point). Voor bedrijven is het een te groot risico: gaat het technisch gezien lukken? zijn financiële risico’s niet te groot? Door te clusteren en bij te dragen aan de financiën lukt het wel.</p> <p>Verder lastig uitspraken te doen over de toegevoegde waarde. Er is volgens de geïnterviewde geen zichtbare toegevoegde waarde. De afgelopen jaren heeft de provincie wel heel alert op de crisis gereageerd, met name in de bouw hebben de crisismaatregelen en de subsidies (bijvoorbeeld op isoleren van huizen en garanties om bouw van woningen te stimuleren) goed geholpen. Heel alert meegedacht. De geïnterviewde vindt de provincie op dit punt incidenteel reactief. Wat betreft proactief handelen van de provincie vindt de geïnterviewde dat de provincie onzichtbaar is.</p>

Bijlage 6 – Opvattingen betrokkenen over toekomst arbeidsmarktbeleid provincie

Regio's en gemeenten over toekomst arbeidsmarktbeleid provincie Brabant

Regio SES W.Brabant	<p>Het voortbestaan van Pact Brabant is wezenlijk. Maar de beschikbaarheid van geld is daarbij ook een noodzakelijke functie. Pas als er geld beschikbaar is, willen bestuurders zich ook qua beschikbare tijd committeren. Het Pact moet daarom meer dan een praatcollege zijn. Men moet er op provinciaal niveau wel voor waken al te sterk te sturen op provinciaalbrede thema's. De provincie moet naast cofinanciering vooral de huisvaderrol blijven spelen. Dat wil zeggen: regisseren, coördineren en het 'bieden van tafels'.</p> <p>Het Pact zou betere analyses moeten maken van wat er op arbeidsmarktgebied zoal gebeurt in de provincie en de Brabantse regio's en de resultaten daarvan vervolgens met enige regelmaat bespreken. Alle regio's hebben zo hun specifieke problemen. West-Brabant is bijvoorbeeld een typische MKB-regio, terwijl in Eindhoven de maakindustrie dominant is. Het gaat er kortom om, meer maatwerk te leveren en minder uit te gaan van provinciaal -brede sjablonen. Hoewel de situatie in dit opzicht al wel is verbeterd, kan het nog aanzienlijk beter. Het provinciale beleid zou idealiter moeten beginnen met goede analyses.</p> <p>Daarnaast moet de ingeslagen weg, inclusief een stuk cofinanciering, worden vervolgd. Dat houdt dus vooral 'fine tuning' van projecten naar de regio's in. Ook moet de eigen organisatiekracht van de regio's worden verbeterd en waar nodig versterkt. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door de bestuurlijke regionale indeling van Brabant verder te versterken. Mogelijk moet in dit kader ook de vroegere RPA-structuur in de provincie worden hersteld. Je moet de regio's verantwoordelijk maken voor het arbeidsmarktbeleid, de uitvoering daarvan en ze daarbij ook financieel steunen.</p>
Regio SRE ZO Brabant	<p>Het is belangrijk dat er een reflectiepunt blijft. Dat zou Pact Brabant kunnen zijn. Het Pact zou kunnen worden versterkt door een gedeeltelijk andere samenstelling. Ook belangrijke ondernemers zouden er in moeten zitten. Daardoor krijg je een ander niveau, een ander debat en ook meer gezag. Liefst zou het Pact moeten uitgroeien tot een denktank. PSW is geen denktank en opereert meer uitvoerend. Het is in feite een uitvoeringsorganisatie van de provincie. De provincie zou er goed aan doen om een heldere scheiding in de opdrachtgeversrol naar aan hen gelieerde organisaties te maken. Verder heb je ook mensen met lef nodig. Succesvol beleid heeft veel met mensen te maken.</p> <p>Daarnaast moet er geld beschikbaar blijven om te kunnen experimenteren en projecten van de grond te kunnen tillen. De arbeidsmarktinformatie zou moeten worden verbeterd. Je zou een soort google voor de arbeidsmarkt kunnen ontwikkelen, werken met e-portfolio's is een belangrijke ontwikkeling.</p> <p>Evenals het SRE in de regio moet men bescheidenheid hebben bij de omvang van de taak: faciliteren, pilots van de grond tillen, olieman en eerlijke makelaar. Maar geen ambitie naar sturing en uitvoering. Dat hoort bij gemeenten en bedrijfsleven. De provincie moet verre blijven van de bulk van de uitvoering. De regio is het juiste uitvoeringsniveau. De provincie moet in samenwerking met de drie O's blijven bijdragen aan het versterken van</p>

	<p>het zelforganiserend vermogen van de regio's. Daarnaast is en blijft bottom-up werken wezenlijk voor het behalen van successen. Per saldo gaat het niet zozeer om structuren, maar vooral om manieren van werken.</p>
<p>Gemeente Den Bosch (wethouder)</p>	<p>De gemeente is de laatste jaren fors opgeschoten met vraaggerichte gecoördineerde werkgeversrelaties, mede gestimuleerd door de servicepunten Leren en Werken en de HRM-servicepunten. In deze ontwikkeling is een samenspel ontstaan tussen de provincie, die zorgt voor versnelling en kwaliteitsverbetering, en de gemeente. Besef van kennis-economie en kennisinstellingen is via de provincie bijvoorbeeld scherper op tafel gekomen. Arbeidsmarktbeleid koppelen aan economie is een goede zaak. Het is vaak nog teveel gekoppeld aan doelgroepen. Eigenlijk zijn werkgevers de grootste doelgroep, die moet je positioneren, dan kom je los van conjunctuurgevoeligheid. Het regioniveau is nodig als je oplossingen vorm gaat geven. Maar als het gaat om wat er speelt op de arbeidsmarkt, of internationaal bijvoorbeeld rond de kennis-economie, dan gaat het om een grotere schaal. De provincie heeft en moet daarbij oog houden voor regionale differentiatie.</p>
<p>Gemeente Waalwijk (wethouder)</p>	<p>De provincie heeft zich te weinig bezig gehouden met het strategische niveau, bijvoorbeeld door zich af te vragen wat de vraagkant is en hoe strategische partners bij elkaar kunnen worden gebracht. Het is nu te veel hap snap, zonder duidelijke vooraf geformuleerde doelstellingen c.q. wat men wil bereiken. Dat het niet gaat zoals het idealiter zou moeten heeft ook te maken met de organisatiestructuur van de provincie. Er is geen duidelijke integrale sturing op directieniveau en er zijn allerlei verschillende afdelingen betrokken bij onderdelen van het arbeidsmarktbeleid vanuit ook weer verschillende invalshoeken (ruimtelijk, sociaal, economisch, onderwijs). Het totaaloverzicht op arbeidsmarktbeleid ontbreekt dus. Er zou daarom een integrale sturende directie op dit vlak moeten komen. De traditionele benadering vanuit verschillende loketten zou moeten worden omgezet in een benadering die primair redeneert vanuit doelstellingen. Het thema arbeidsmarkt is een integraal onderwerp.</p> <p>Wat houdt een sterkere 'strategische' focus concreet in waar het gaat om de rol en taken van de provincie? Dat betreft allereerst een goed inzicht in het Europese en nationale beleid. Daarnaast is het van belang dat er een voor de arbeidsmarkt adequate regio-indeling wordt gemaakt die is gebaseerd op een goede analyse van regionale en bovenregionale vraag- en aanbodstructuren. Ook strategisch zijn toekomstverkenningen aan de hand van de regio's en niet aan de hand van provinciegrenzen. Zoiets is wel min of meer gebeurd, maar de toegevoegde waarde ervan is beperkt omdat onvoldoende is uitgegaan van relevante economische regio's, die deels ook weer over de provinciegrenzen heen gaan. De provincie zou daarnaast moeten investeren in economisch sterke regio's. De EU investeert al in zwakke regio's. Bij de verdeling van projectgelden zou daar rekening mee kunnen worden gehouden. Het idee van het beschikbare geld zo rechtvaardig mogelijk over de provincie te verdelen zou best losgelaten mogen worden.</p> <p>Er wordt momenteel gewerkt aan een nieuwe bestuurlijke indeling van de provincie in vier regio's, namelijk Noordoost, Zuidoost, Midden en West. Het zou geen goede zaak zijn als deze indeling ook dominant zou worden voor het arbeidsmarktbeleid. Deze indeling - voornamelijk ingegeven door de Verordening Ruimte en de Nieuwe Structuurvisie - sluit onvoldoende aan bij een indeling in economische regio's.</p>
<p>Gemeente Breda (adviseur)</p>	<p>Brabant heeft altijd een sterke sociale focus gehad. Het is goed dit te combineren met economische groei en de kracht van de verschillende regio's. Redeneer vanuit de vraag naar gemotiveerd en geschoold personeel en niet te veel in termen van doelgroepen. Het gaat om de vraag van werkgevers. Je ziet de provincie de doelgroepenfocus ook enigszins loslaten, met het opzetten van vraaggerichte netwerken en HRM-servicepunten. Insteek van de provincie moet zijn dat de arbeidsmarkt keihard voorwaardelijk is voor de</p>

	<p>economie. Doelgroepenbeleid, voorzover gewenst, kan vooral lokaal worden ingevuld</p> <p>Inhoudelijk liggen de accenten goed in het provinciaal beleid. De provincie volgt goed wat er in de regio's gebeurt. De inzet op HRM-servicepunten is een goede zaak, waarbij de provincie goed aansluit bij wat er in de regio zelf ontwikkeld wordt. De provincie steunt de servicepunten en kan er voor zorgen dat HRM en in het verlengde daarvan thema's als sociale innovatie en social returns op de agenda van werkgevers komen. Stimuleren van reflectie op deze thema's, b.v. via Pact, kan een aandachtsveld voor toekomstig provinciaal beleid zijn.</p> <p>Belangrijke les die je van recente gang van zaken rond Organon kunt leren is dat je balans moet houden in je lokale werkgelegenheidsstructuur, dat je niet te afhankelijk moet zijn van alleen grote bedrijven, alleen diensten, alleen kenniseconomie. Economische diversiteit blijft heel belangrijk. Dat betekent ook een goede balans tussen groot en klein, wijkeconomie stimuleren, starters faciliteren. De provincie kan de discussie daarover entameren, besef van belang van economische diversiteit stimuleren. Denk ook aan de discussie over regionale speerpunten of specialisaties: brainport, chainport, subregio's die elkaar als het ware aanvullen. Moet de provincie daarop ook sturen? Regio's zijn aan zet om zelf met elkaar tot een evenwichtige en gezond uitdagende samenwerking te komen.</p> <p>Grootste uitdaging voor Brabant is: hoe stimuleer je economische ontwikkeling binnen de uitdagingen van de vergrijzing en de grote vervangingsbehoefte de komende jaren? Hoe blijf je innovatief als regio, om met schaarse middelen (menskracht en budget) te blijven excelleren? De provincie heeft ook als functie reflectie op die uitdaging te stimuleren.</p>
Gemeente Helmond (adviseur)	<p>De gemeente Helmond ziet de komende jaren wel degelijk rollen voor de provincie op arbeidsmarktgebied weggelegd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) De primaire rol is 'faciliterend', vooral faciliteren van coördinatie, partijen bij elkaar brengen, zorgen voor onderling overleg, uitwisseling organiseren, in die zin ook een stukje afstemming tussen partijen in werkwijzen bewerkstelligen. Het primaat van arbeidsmarktbeleid ligt bij gemeenten en samenwerkende gemeenten. De provincie moet geen 'sturende' rol gaan spelen. 2) De provincie kan ook een rol spelen met cofinanciering, maar dat moet wel beperkt blijven. Provinciale cofinanciering blijft belangrijk voor gemeenten/regio's. Deze zou vooral gericht moeten zijn op nieuwe initiatieven, via project- c.q. pilot-financiering. De provincie moet daarbij niet zelf de inhoudelijke thema's van pilots gaan bepalen (zoals bijvoorbeeld recent bij 'sociale innovatie'), dat moet bottom-up gaan. Deels zal gaan gelden wie betaalt, bepaalt, wat enige sturing met zich mee zal brengen. Maar de inhoud moet leidend zijn, en daar moet je vooraf over praten. <p>In de Helmondse optiek is integraliteit op arbeidsmarktterrein van groot belang. Bij de provincie is daar veel minder sprake van, onderwerpen blijven nu te veel gescheiden. Een actuele ontwikkeling als campusvorming bijvoorbeeld wordt bij de provincie vooral bekeken door economen en innovatie-experts; arbeidsmarktexperts zijn te weinig aangekoppeld. De 'harde' en 'zachte' kanten van arbeidsmarktbeleid staan te veel los van elkaar. Bij de Helmondse initiatieven rond de automotive en de food campus is de provincie betrokken vanuit de afdelingen Economie en Innovatie, de financiering komt voor een deel uit Samen Investeren. Maar er zit geen gezamenlijk afwegingskader achter. Wenselijk zijn meer verbindingen tussen de sectoren, met een sterkere rol van arbeidsmarkt bij innovatie en economie. Je zou het ook moeten koppelen aan energie, groen, ruimte, vanuit de optiek van een 'aantrekkelijke stad'. De provincie kijkt nu vooral vanuit economie en mobiliteit, en een stukje vanuit innovatie.</p>

Werkgevers en werknemers over toekomst arbeidsmarktbeleid provincie Brabant

SER Brabant	<p>De vraagkant is in de afgelopen jaren ondergewaardeerd gebleven. Het gaat vooral om een omslag in de richting van de vraagkant en in het verlengde daarvan bijdragen aan het economisch beleid. Het accent wordt intussen wat minder exclusief op aanbodgerichte projecten gelegd. PSW is zich b.v. ook gaan bezighouden met de arbeidsvraag en in het bijzonder met sociale innovatie. Sociale innovatie past goed binnen de nieuwe kerntaken van de provincie. Datzelfde geldt voor het thema oudere werknemers en de doorwerking van de demografie in bedrijven. Eén van de scharnierpunten van het Brabantse economisch beleid is toekomstgericht industriebeleid. Er is in deze regio veel maakindustrie. Het arbeidsmarktbeleid moet hierbij aansluiten, maar bijvoorbeeld ook bij de nieuwe logistieke concepten in het kader van de infrastructuur en de gebiedsagenda. Het concept transitionele arbeidsmarkt dient hierbij een belangrijke rol te spelen: hoe kan baan zekerheid worden omgezet in werkzekerheid? Je ziet de bestaande landelijke UWV-structuur wat 'inzakken'. De HRM-servicepunten zouden wel eens kunnen uitgroeien tot concentratiepunten voor het arbeidsmarktbeleid. De rol van de provincie zal voornamelijk liggen op het vlak van faciliteren en het agenderen van zaken die van belang zijn voor de middellange en lange termijn. De provincie heeft echter nu en evenmin in de toekomst een monopoliepositie ten aanzien van arbeidsmarktbeleid.</p> <p>Samenvattend kan de provincie in de toekomst het huidige arbeidsmarktbeleid continueren, zij het dat het scherper en selectiever moet. Het moet in dienst staan van het economisch beleid. Enige aandacht voor de aanbodkant blijft in dat kader gerechtvaardigd. Zeker is wel dat sommige programma's die door de provincie in de afgelopen jaren zijn geïnitieerd in de nieuwe situatie niet langer het groene licht zullen krijgen. Gedwongen winkelnering bij PSW hoort daar evenmin bij.</p> <p>De bestaande regiostructuur West Brabant, Midden, Noordoost en Zuid, is een redelijk adequate structuur met een breed draagvlak binnen de provincie. Er moet daarom niet te veel tijd worden besteed aan discussie over eventuele andere structuren. Er spelen andere prioriteiten en urgenties. De UWV-indeling in werkpleinen is minder relevant en geeft zeker niet de doorslag in het geval van arbeidsmarktbeleid. In de toekomst zal publiek-private samenwerking op het vlak van de arbeidsmarkt belangrijker worden, in het bijzonder wat betreft het samenspel tussen enerzijds de economie en anderzijds onderwijs en arbeidsmarkt. Het UWV zal daarin niet alleen kunnen voorzien.</p>
FNV Brabant	<p>De provincie moet een verbindende rol spelen, ook actief, zonder over te nemen, een podium bieden. Ook zelf dingen op de agenda zetten, wat tussen wal en schip komt als de provincie het niet doet, reflectie er op geven. Nieuwe ontwikkelingen als van werk naar werk trajecten, flexibilisering en werkzekerheid, beschrijven van functies en vacatures in competenties, e-portfolio's, persoonscertificering kunnen in een stroomversnelling komen als de provincie zich ermee bezig gaat houden. Op kleinere schaal werkt het vaak beter dan landelijk. De provincie zou dit soort vragen neer kunnen leggen, bijvoorbeeld in het verlengde van de HRM-servicepunten. Bij een groot tekort aan mensen in de industrie kan worden nagegaan in welke sectoren dat dan is en hoe daar meer aandacht aan besteed kan worden. Ook kan de provincie alternatieve manieren verzinnen om mensen mobieler te maken bij het zoeken naar nieuwe banen. Veel problemen worden nu bij mensen zelf neergelegd. Maar partijen zouden gezamenlijk kunnen nadenken over mogelijkheden om het mensen makkelijker te maken. Waarom kunnen we wel wat voor buitenlandse werknemers verzinnen, maar niet voor regionale mobiliteit?. Hiermee kun je ook aansluiten bij de ruimtelijke taak van de provincie.</p>

BZW Brabant	Indruk bestaat dat de provincie te veel de partijen ontvangt en te weinig bezoekt. De provincie luistert en praat mee, zoals in Pact, maar mag ook meer op partijen af stappen, uit de ivoren toren komen, niet alles overdragen aan PSW. PSW kan wel voorbereidend werk doen, maar is geen autoriteit op zichzelf. De provincie moet betrokken luisteren, motiveren, niet blijven hangen in wat je niet kunt, kijken naar wat je wel kunt. Je moet de provincie niet te zwaar maken, je zou je kunnen herbezinnen op bestuurlijke versus uitvoerende taken. De provincie moet alleen regie doen, geen rolletjes spelen in de uitvoering. De afstand tot het Pact zou minder moeten zijn, het Pact zou een grotere say moeten hebben over het beleid, het Pact biedt ook voeding. Geld van de provincie is niet nodig, partijen kunnen zelf financieren. Ook projecten van de provincie hoeven niet, wel ondersteuning. Maar de huiskamer moet niet dicht. Houdt het klein, maar maak het niet onbelangrijk.
MKB-NL Brabant	Gezien het feit dat de provincie geen wettelijke taken heeft op het vlak van de arbeidsmarkt vindt MKB-Brabant het logisch dat GS voorstellen dat de provincie in de toekomst afziet van arbeidsmarktbeleid, subsidiëring van PSW-projecten en arbeidsparticipatie-activiteiten. Gelet op het feit dat Brabant vier arbeidsmarktregio's kent - Zuid, Midden, West en Noord-Oost - zou de provincie Pact Brabant in stand moeten houden. Dit is een nuttig netwerk waarin stakeholders op de arbeidsmarkt deelnemen: werkgevers, werknemers, SER-Brabant, de regio's middels wethouders van werkgelegenheidsgemeenten, en het onderwijs, onder voorzitterschap de gedeputeerde EZ. Het vervult een belangrijke rol als centraal uitwisselingspunt over de arbeidsmarktontwikkelingen in de provincie. Indien noodzakelijk, denk aan de recente economische crisis, kan het Pact snel handelen. Het Pact maakt het mogelijk met enige regelmaat de thermometer in Brabant te steken. Omdat het Pact geen beleid hoeft te maken en uit te voeren hoeft de in stand houding ervan nauwelijks iets te kosten. Verder geldt: schoenmaker houd je bij de leest en doe alleen waar je goed in bent. Evenwicht van aanbodgericht beleid en vraaggericht beleid is noodzakelijk. Daarnaast is veel meer afstemming en samenwerking van overheidspartijen en commerciële partijen gewenst
ZLTO Brabant	Idealiter zou het in grote lijnen zo moeten blijven als het is. Dat betekent: een bescheiden rol, uitwisselen van informatie en best practices en de relevante partijen bij elkaar brengen. Voor de provincie blijft het laveren tussen landelijke belangen van uuv-cwi en de gemeenten op lokaal niveau, en dat met bescheiden middelen. Het Pact Brabant moet blijven. Dat vervult een nuttige functie. Er zit wel wat verdubbeling tussen Pact en SER Brabant; daar moet je op letten. Wat afzonderlijke provinciale arbeidsmarktprojecten betreft heeft men geen duidelijk beeld. Men hoort er soms weinig van. Blijft ook staan dat als ZLTO iets wil op arbeidsmarktgebied ze dat doet in eigen kring en met eigen geld. Men lost bij voorkeur zelf de eigen problemen op. Optrekken met andere sectoren is wel van groot belang. Je moet daar bij bedenken dat de economie in goede tijden uiteindelijk een groot deel van de arbeidsmarktproblematiek oplost en dat in economisch slechte tijden de bijdrage van arbeidsmarktbeleid bescheiden is.

Onderwijs en intermediairs over toekomst arbeidsmarktbeleid provincie Brabant

ROC's Brabant	<p>Wat in ieder geval ook in de toekomst nuttige instrumenten zijn, zijn het Pact en het faciliteren van experimenten. De provincie zou risicokapitaal, seedmoney beschikbaar moeten stellen voor experimenten. Projecten moeten wel aan een aantal voorwaarden voldoen. Van de 10 projecten leiden er dan misschien 3 of 4 tot succes. Dat risico moet je nemen. Innovatie is kostbaar. Sterk is het commitment van partijen. Zwak: eindeloze strijd dat je niet weet of het werkt.</p> <p>De provincie kan het Pact als instrument gebruiken om te toetsen of wat ze bedenkt door het maatschappelijk middenveld wordt gevoed. Het Pact kan dan zinvol bijdragen aan implementatie en als denktank. Het Pact kan ook zelf agenderen.</p> <p>Er is nu een linking pin tussen Pact-Brabant en SER-Brabant. SER is het officiële adviesorgaan. Pact is een informeel netwerk. Dit bevrucht elkaar. Op deze manier is dat voldoende gewaarborgd. Dat moet zo blijven.</p> <p>De provincie moet het beleid vooral laten aansluiten bij het provinciaal regionaal economische ontwikkeling. Daarbij hoort goed arbeidsmarktbeleid. Arbeidsmarktbeleid is regionaal beleid, geen gemeentelijk beleid (dit leidt tot klein denken, willekeur).</p> <p>Iedere regio heeft eigen REAB gelden voor regionale Economisch ontwikkeling. Van kerngemeenten is het overheidsgeld voor economische ontwikkeling (o.a. brainpoort) opgezet, zodoende draaien projecten waar ook de provincie geld bij doet. Food-health-pharma hier in NO-brabant. (5-sterren regio). Er zijn honderden projecten voor het versterken van de branches. Dat soort regionale netwerk met steun van de provincie moeten doorgaan.</p> <p>Onderwijs-arbeidsmarkt heeft de afgelopen 10 jaar het wiel uitgevonden. Als je daarmee stopt zou dat wegvallen. Het kan niet draaien zonder provinciaal geld. Er is wel een enorme bereidheid voor de denktank-functie en voor implementatie. Maar er moet geld bij om het zinvol te maken.</p>
UWV Werkbedrijf M-O Brabant	<p>De provincie heeft op arbeidsmarkterrein duidelijk een toegevoegde waarde en dat zou zo moeten blijven. Er zijn twee belangrijke functies en in het verlengde daarvan ook twee valkuilen. De eerste functie is <i>masseren van de bestuurlijke en strategische samenwerking</i>. Daarvoor is de provincie bij uitstek geëigend omdat ze boven de partijen staat en voor geen van de partijen bedreigend of concurrerend is. De tweede functie is de <i>baanbrekende functie</i>. De provincie kan met geld dingen doen die primair verantwoordelijken mogelijk nog niet kunnen doen omdat zij in een vast beleidskader zitten, andere prioriteiten hebben of waarvoor geen geld beschikbaar is.</p> <p>De eerste valkuil voor de provincie is dat PS concrete resultaten willen zien van het provinciale arbeidsmarktbeleid. Maar daar zit nu juist het probleem. Bestuurlijke samenwerking is nauwelijks op korte termijn (binnen 4 jaar) in meetbare resultaten weer te geven. De tweede valkuil voor de provincie is dat zij tegendraadse dingen wil die de uitgezette strategische beleidslijnen van primair verantwoordelijke actoren op arbeidsmarkt eerder tegenwerken dan stimuleren. Kijk in dit verband naar het voorbeeld van de HRM-servicepunten en de werkboulevards, waar vooral het CWI aanvankelijk last van had. In dit geval is het zo dat naarmate de provincie meer geld ter beschikking heeft de</p>

	<p>kans op het optreden van de tweede valkuil groter wordt. Vanuit dat gezichtspunt zou het provinciale arbeidsmarktbeleid in de toekomst wellicht effectiever zijn met minder middelen dan op dit moment. Duidelijk is in elk geval dat de masseerfunctie ook in de toekomst noodzakelijk blijft en dat er daarnaast voor baanbrekende provinciale pilots geld beschikbaar moet blijven onder de voorwaarde dat de bestaande organische samenwerking en eerder vastgestelde bestuurlijke strategieën niet worden verstoord.</p> <p>Het Pact zal een en ander moeten blijven organiseren. Pact moet dus zeker in stand gehouden worden. Het is goed dat verschillende disciplines daar samen komen. De partijen moeten ergens bij elkaar worden gebracht. De belangrijkste taak van het Pact zou moeten zijn het <i>organiseren van dynamiek</i> en niet zozeer het institutionaliseren van samenwerking. Het laatste is een gebruikelijke reflex, maar daardoor worden zaken te zeer vast gezet. Inhoudelijk gezien sluit het idee van de transitionele arbeidsmarkt hierbij goed aan.</p>
PSW Adviseurs Steunfunctie	<p>Bij het opstellen van het Bestuursakkoord heeft PSW een advies uitgebracht. Dit vormde belangrijke input voor het nieuwe dossier, een voorzet voor het Bestuursakkoord. Eén van de aanbevelingen van PSW was vraaggericht werken. Dit is niet als zodanig in het Bestuursakkoord terecht gekomen, maar is nu wel een belangrijk thema, bijvoorbeeld in de HRM Servicepunten. De vraag van de werkgevers staat hierin centraal. Het is bijna een nieuwe mantra geworden. Het mag wel weer een beetje minder, met meer evenwicht in belang van vraag en aanbod.</p> <p>Provinciaal arbeidsmarktbeleid zou nadrukkelijker <i>sociaal</i>-economisch beleid moeten zijn; met meer balans ten opzichte van de harde kant. Ook moet men nadrukkelijker aan de slag gaan met sociale innovatie en een leven lang leren Dit moet men uitdragen naar de regio's. PS hebben het sociaal-economisch beleid meer aan de harde kant ondergebracht en een motie aangenomen dat de arbeidsmarkt een belangrijke peiler is van het economisch beleid. Zowel ambtelijk als politiek lijkt men nu enigszins te zijn doorgeschoten in vraaggericht werken, en vandaar een focus op kenniseconomie. De onderkant van de arbeidsmarkt 'verwordt' zo tot iets dat bij de sociale dienst gebeurt. PSW pleit er voor (kennis)economie en onderkant níet te ontkoppelen, de economische en sociale dimensie meer in balans te brengen. In dat verband is het ook belangrijk de dorpen krachtig te houden. De ontwikkelplannen voor dorpen zijn nu vooral sociaal-culturele plannen. Voeg daar werkgelegenheidsaspecten aan toe. Maak het 'hard', dan krijgt het meer aantrekkingskracht.</p>

Platforms en projecten over toekomst arbeidsmarktbeleid provincie Brabant

Platform techniek Eindhoven	<p><i>Technific</i></p> <p>In relatie tot de discussie over andere bestuurlijke verhoudingen, eventuele vorming van grotere regiogemeenten: moeilijk te overzien hoe het in dergelijke regiogemeenten zou gaan wat betreft arbeidsmarktbeleid. Je moet economie en arbeidsmarkt wel in breder verband blijven zien, ook interregionaal, ook landelijk, ook internationaal. Je wordt nu soms al begrensd door de provinciegrenzen. Je zou niet nog verder door 'regiogemeentegrenzen' beperkt willen worden. Ervaringen met gemeenten in de regio zijn ook niet altijd even positief zijn. Gemeenten hebben vaak geen duidelijke beleidslijnen voor langere termijn en bieden vaak geen bestendige financiering.</p> <p>In relatie tot toekomstige ontwikkelingen in regionale economie zijn geen inhoudelijke accentverschuivingen in het beleid van de provincie nodig. De provincie heeft een goed beeld van de verwachte ontwikkelingen en speelt er goed op in. De regio steunt sterk op het mkb, daar moet de provincie op blijven inzetten. Ervaring is wel dat overheden, niet alleen de provincie, zich wat weinig betrokken voelen bij het TOA-programma. Overheden zijn soms vooral gericht op groepen aan de onderkant (langdurig werklozen) en in TOA worden die groepen niet als eerste mee genomen. TOA past in die zin minder bij de doelstellingen van gemeenten en provincies. Toch zou de provincie meer profijt moeten halen uit het feit dat er een TOA-platform voor de regio Z.O Brabant is aangewezen. Al ware het maar om de economie te steunen.</p>
Platform techniek Oss	<p><i>Techniek is troef</i></p> <p>De inbreng van de provincie is absoluut waardevol. In de afgelopen jaren is het imago van de techniek flink is verbeterd. Er nemen steeds meer scholen en kinderen deel aan de projecten. In de toekomst is het belangrijk dat de regionale autonomie bij de platforms blijft. Men moet in de regio in staat worden gesteld om het werk richting de scholen en het bedrijfsleven goed te doen. Met het overkoepelende bestuur 'Brabant voor Techniek' dreigt teveel bureaucratie te ontstaan. Daar wil men voor waken. Het belangrijkste is dat er werkelijk wat gebeurt, dat er een attitudeverandering optreedt bij 10-11 jarigen. Het continueren en uitbouwen van hetgeen is bereikt nu is belangrijker. Er is al kruisbestuiving tussen de platforms, men heeft een uitstekende onderlinge verstandhouding en men kent elkaar al jaren. Daarvoor is een extra bestuurslaag niet nodig.</p> <p>Wel is het handig dat de platforms gekend worden met één naam (Brabant voor Techniek) en dat er één provinciaal loket is waar landelijke initiatieven worden binnengerezen. Daarnaast is het wenselijk dat er onderbouwing is met cijfermateriaal. Men zou gezamenlijk een instituut kunnen benaderen om eenduidige cijfers te krijgen.</p>
Platform techniek Breda	<p><i>Tune Techniek</i></p> <p>Arbeidsmarktbeleid blijft één van de aandachtsgebieden van de provincie in de door GS en PS opgestelde Agenda van Brabant. Er zal wel op het totaal van de uitgaven binnen het kader van de investeringsagenda worden bezuinigd. Per saldo blijft de financiële afhankelijkheid van de provincie voor techniekprogramma's en projecten behoorlijk groot. Die afhankelijkheid zal na 2010 alleen maar groter worden. Voor de beoogde cultuuromslag in de techniek zal zeker nog tien jaar subsidie van de overheid noodzakelijk zijn. De provincie is met de relatief omvangrijke technieksubsidie tamelijk uniek. Een verklaring daarvoor is dat Brabant de maakprovincie van Nederland is, met een structureel tekort aan technisch personeel. Naast aandacht voor de grote thema's milieu en energie moet in de komende periode de vergrijzings- en ontgroeningproblematiek c.q. de gevolgen daarvan voor de beroepsbevolking en de arbeidsmarkt op de politieke en beleidsagenda van de provincie.</p>

Platform techniek Tilburg	<p>De inzet van de provincie op techniek is positief. Techniek (en zorg) omvatten een substantieel deel van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Het zou goed zijn als daarbij meer werk wordt gemaakt van evidence based onderzoek. Wat werkt wel of niet en waarom? Op het punt van flankerend beleid is er eigenlijk te weinig gebeurd. Het provinciale apparaat heeft niet alle noodzakelijke expertise in huis en door het uitbesteden vindt er ook te weinig kennisaccumulatie plaats. PSW vervult hierin geen wezenlijke rol, althans niet op het gebied van techniekpromotie. Provincie is nu soms nog te veel project-financier. Belangrijk is dat datgene wat wordt bewerkstelligd ook duurzaam is. Dat zou moeten inhouden dat er niet alleen maar campagnes en events worden georganiseerd. Die zijn overwegend vluchtig en landen vaak niet duurzaam bij de stakeholders. Het subsidiegeld moet ook 'seed money' zijn. Verbetering is mogelijk door onderzoek, evidence based beleid en duurzaamheid. In het verlengde hiervan kan projectevaluatie stringenter. Protocollen ontbreken veelal. Er is nu weinig sprake van procesmatig evalueren. Het type inspanningen (faciliteren) van de provincie behoeft geen aanpassing. Mogelijk zou het integrale beleid wel kunnen worden versterkt met het oog op de komende vergrijzing en ontgroening c.q. krimp van de bevolking.</p>
Platform zorgsector	<p>Het is een goede zaak dat provincie arbeidsmarktbeleid blijft voeren. De provincie Brabant heeft altijd een sterke sociale agenda gehad, Brabant-breed, en dat moet niet verdwijnen. De provincie kan een brede insteek hanteren, de grote kaders aangeven, verbindingen leggen over gemeentegrenzen heen, zorgen dat partijen elkaar snel kunnen vinden. Dat kunnen gemeenten (ook 'regiogemeenten') niet overnemen. Gemeenten zijn sterker afhankelijk van korte termijn politiek.</p> <p>Vanuit de zorgsector gezien kan het provinciaal arbeidsmarktbeleid op een aantal punten worden versterkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>informatie</i>: meer winst halen uit arbeidsmarktonderzoek en analyses; onderzoek is nu versnipperd, allerlei partijen/sectoren doen eigen onderzoek; de provincie zou arbeidsmarktonderzoek voor heel Brabant kunnen coördineren, met input vanuit de verschillende sectoren; b) <i>innovatie</i>: meer aandacht voor sociale innovatie; vergrijzing van het personeelsbestand is een groot probleem in de zorgsector; dat los je niet meer op met imagocampagnes; nodig is 'slim organiseren'; de provincie stimuleert 'slimme zorg', maar dat is vooral techniek, via Brainport en andere projecten; wenselijk is 'slimme zorg' en 'slim organiseren' met elkaar te verbinden; PSW heeft er al onderzoek naar gedaan in de verpleegzorg en de thuiszorg; de provincie zou uitbreiding naar alle sectoren en de koppeling met techniek kunnen stimuleren; c) <i>onderwijs</i>: vanuit de provincie (afd. Zorg) wordt de Brabant Medical School (vooral voor ziekenhuizen; samenwerking TU, UvT en hbo's) gepromoot en gesubsidieerd; vanuit afd. Economie is bepleit hier ook het mbo bij aan te haken, vanuit het concept van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo-wo; daarmee ontstaat doorwerking naar het werkveld van Transvorm; Transvorm zou er hierbij ook expliciet bij betrokken moeten worden; d) <i>afstemming</i> binnen de provincie: met name tussen afd. Zorg en afd. Economie; afd. Zorg zet nu ook nog arbeidsmarktprojecten uit (b.v. voor allochtone jongeren) en dat schept verwarring in het veld; verbinding van activiteiten is wenselijk. e) <i>faciliteren</i> van Pact Brabant en de HRM-servicepunten blijft van groot belang, met meer aandacht voor de koppeling met de sectorale aanpak zorg en welzijn. <p>Daarnaast zullen ook regiostructuren in de zorg een belangrijke rol blijven spelen. Mobiliteit op de arbeidsmarkt is vooral regionaal, minder 'provinciaal'. De provincie moet ook de regionale verbanden 'blijven stimuleren tot een integrale aanpak': zorgen voor verbindingen, zorgen voor uitwisseling, samenhang stimuleren in innovaties.</p>

HRM Servicepunt Den Bosch	De huidige koers is goed. De lead ligt bij de regio's en de provincie faciliteert. In de toekomst zou de vraaggerichte gecoördineerde brede benadering ook toegepast moeten worden op alle inwoners in de regio tussen 15-67 jaar. In dit licht zou er een regionaal competentiecentrum moeten komen en zouden alle middelen die voor afzonderlijke doelgroepen beschikbaar zijn voor leren, werken, re-integratie, participatie, etc. bij elkaar moeten worden geveegd. Op die manier kan massa worden gecreëerd, waarmee een breder en flexibel aanbod aan scholing en andere instrumenten kan worden ontwikkeld en ingezet. De klant komt dan meer centraal te staan. Het is lastig dat de regionale indeling niet primair een functionele indeling is. Momenteel is de indeling in werkpleinen richting-gevend. Die sluit ook aan bij de indeling in dertig arbeidsmarktregio's van de VNG. Er zijn echter meer werkpleinen dan regio's in Brabant. Arbeidsmarktbeleid is vooral een regiobeleid.
HRM Servicepunt Eindhoven	Aan de rol van de provincie in de toekomst zou wat mij betreft niet zoveel hoeven te veranderen. De rol die de provincie nu speelt, dat wil zeggen een sturende en adviserende rol zonder nadrukkelijk dingen voor te schrijven is de ideale rol. De provincie als bindende factor.
HRM Servicepunt Tilburg	<p>Binnen Brabant bestaan duidelijke verschillen tussen regio's als het gaat om economie en arbeidsmarkt. De provincie kan meerwaarde hebben door de economische kracht c.q. de sterke punten van de verschillende regio's zichtbaar te maken en een visie te ontwikkelen over hoe je die sterke punten verder kunt versterken. Een en ander vraagt om een sterkere koppeling van arbeidsmarktbeleid met economisch beleid, ook binnen de provinciale organisatie. Hetzelfde geldt voor de gemeentelijke organisaties.</p> <p>Het is lastig te zeggen hoe de rol van de provincie ten aanzien van arbeidsmarktbeleid er bij andere bestuurlijke verhoudingen uit kan zien. Het idee om dit onder te brengen bij zogeheten 'regiogemeenten' zal in de praktijk waarschijnlijk niet gemakkelijk te realiseren zijn. Er ligt een spanningsveld tussen grotere centrumgemeenten en kleinere omliggende gemeenten dat samenwerking in de praktijk van alle dag lastig maakt. Elke gemeente stelt eigen taakstelling en prioriteiten toch voorop. De arbeidsmarkt houdt echter niet op bij gemeentegrenzen. Een bestuurlijk groter schaalniveau blijft nodig om gemeenten en regio's bij elkaar te brengen en activiteiten te verbinden.</p>
Kleurrijk Brabant	Ook in de toekomst is het van belang dat de provincie een belangrijke rol speelt op het terrein van de arbeidsmarkt, juist om het domein Ruimtelijk Economisch Vitaal Brabant een goede kans van slagen te geven. Economie en onderwijs kunnen niet zonder arbeidsmarktbeleid. Arbeidsmarktbeleid is nu een zogenoemd "meekoppelend" thema en wordt in die hoedanigheid in de toekomst gekoppeld aan de kerntaken. Hoewel daardoor provinciaal arbeidsmarktbeleid niet helemaal van het toneel verdwijnt, is er niettemin duidelijk sprake van een pas op de plaats. Als Brabant een topregio wil zijn in het kader van de kenniseconomie ontkomt de provincie niet aan arbeidsmarktbeleid. Dat zou echt een toegevoegde waarde vervullen. In de afgelopen jaren heeft die toegevoegde waarde de volgende vorm gekregen: bruggenbouwer, agenda zettend, initiërend, bijgedragen aan het leervermogen van andere organisaties, bijgedragen aan netwerkvorming. De helikopterview van de provincie biedt mogelijkheden boven de waan van de dag uit te stijgen. Als dit allemaal wegvalt, zal er zeker sprake zijn van een gemiste kans op het punt van beleidsvorming en lange termijn visie. Gemeenten hebben de neiging vooral op operationeel en puur lokaal niveau bezig te zijn. De Brabantse regio's zijn op dit moment nog niet zo ver dat zij geheel op eigen kracht kunnen functioneren. Ook op dit punt is regie van de provincie vooralsnog een blijvende noodzaak. Alle neuzen staan nog lang niet in de goede richting en een echte kartrekker en onafhankelijke procesbegeleiding blijven in deze nodig.

	<p>Daarnaast zou werk kunnen worden gemaakt van het ontwerpen van een adequate regiostructuur voor het arbeidsmarktbeleid in de provincie (regionaal-economisch).</p> <p>Er is nog geen sprake van een ondubbelzinnige regiostructuur in Brabant. De vier RPA's hebben maar vier jaar bestaan. Toen hield de financiering door de provincie op. Voor deze RPA's is tot nu toe nog niets in de plaats gekomen. De provincie zou de oude RPA-indeling in ere kunnen herstellen, maar dan wel taakstellend en door middel van het meegeven van een heldere opdracht aan de nieuwe RPA's.</p> <p>De indeling in ca. zeven Brabantse werkpleinen is vooral een uitvoerende structuur voor het landelijke beleid. Daarnaast is de indeling in vier Brabantse regio's en de daarmee corresponderende indeling van de B-5 en de twee voortrekkersgemeenten ook topdown ingegeven en voor een deel gekoppeld aan de uitvoering van het SZW-actieplan Jeugd-werkloosheid.</p>
Leerbonnen	<p>De provincie heeft met Leerbonnen sterk ingezet op activering en bevordering van participatie. De komende jaren gaan weer andere vragen spelen op de arbeidsmarkt: rond tekorten, van-werk-naar-werk, scholing. De provincie blijft daarbij een functie hebben. De provincie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kan een brede visie neerzetten; • heeft een sterke organisatie met een breed netwerk; • kan over de gemeentegrenzen heen kijken; • kan (meer) samen initiëren en stimuleren; • kan inspelen op nieuwe ontwikkelingen (b.v. verwachte tekorten in zorg en techniek). <p>Als de provincie niets doet, gaat ieder weer naar zijn eigen eiland, zijn eigen ding doen. De provincie moet niet alleen 'geld geven', ook 'signaleren' en 'richting geven', als provincie 'duidelijke doelen stellen' en daarop 'sturen met subsidies'.</p>
Leer-ambassadeurs	<p>Er zijn zorgen over de rol van de provincie bij arbeidsmarktbeleid in de toekomst. Arbeidsmarktbeleid in Brabant staat ter discussie. Het is geen kerntaak. Subsidies voor arbeidsmarktbeleid lopen nog tot en met 2011. De vraag is of het dan voortgezet wordt. De verwachting is dat er een gat gaat vallen als de provincie ophoudt met arbeidsmarktbeleid. Gemeenten zullen de komende 3 jaar niet in staat zijn het goed op te pakken. Je ziet nu al dat gemeenten problemen hebben en het risico bestaat dat die door bezuinigingsrondes nog groter gaan worden. De provincie zou arbeidsmarktbeleid moeten blijven voeren. Ook met een focus op kwetsbare doelgroepen. Kenniseconomie betekent dat je zorgt dat iedereen aan competenties blijft werken, ook mensen met opleidingsachterstanden. Neem een voorbeeld aan Engeland: daar is men structureel blijven investeren in laag opgeleiden, ook nu onder het conservatieve bewind.</p>
Sector Wise	<p>Arbeidsmarkt en economische activiteiten moeten meer samenkomen. Die zijn nu teveel apart. Ze hebben beleidsmatig raakvlakken, maar ze staan te veel los van elkaar, met name op het uitvoeringsniveau. Middelen worden hierdoor suboptimaal ingezet. Er is een betere koppeling nodig tussen arbeidsmarktbeleid en economisch beleid: één uitvoeringsprogramma ontwikkelen. Provincie zou daarvoor vooral goede contacten met de uitvoeringsorganisaties moeten hebben. Meer in gesprek gaan: wat zijn dat voor ondernemers die jullie (uitvoeringsorganisaties) spreken, wat zijn hun problemen, waar liggen hun kansen? Wat betekent dat voor de nieuwe type werknemers wat nodig is? Op dit moment gebeurt dat onvoldoende. De afstand tussen de provincie en de ondernemers is daardoor te groot. De programma's die ontwikkeld worden sluiten daarom onvoldoende aan. Provincie zou enerzijds informatie moeten opzuigen, anderzijds zouden ze (uitvoeringsorganisaties) meer betrokken moeten zijn bij het opstellen van de programma's. In de chemie, food en energiesector zouden meer mensen aan het werk zijn als de provincie daar actiever beleid op had gevoerd en allianties had gevormd met scholen en andere partners.</p>

	<p>Provincie zou een comPacte organisatie moeten zijn die maatschappelijke thema's in de gaten heeft op basis waarvan een samenhangend pakket ontwikkeld wordt over bijvoorbeeld: hoe zou je je woonplek en de regio willen zien (dus vraagstukken breder zien dan wat nu het geval is). In samenwerking met de uitvoeringspartners zou een coherent breed programma opgesteld moeten worden, waarbij de uitvoering in handen van de uitvoeringsorganisaties zou moeten liggen. Zij spreken immers de taal van de ondernemers. De provincie zou op afstand mee moeten kijken bijvoorbeeld middels een soort van Raad van Commissarissen. Wel controlemogelijkheid en inspraak, maar besturen op afstand. Ook zou de provincie meer proactief moeten zijn: programma's lopen vaak zomaar door. Er wordt onvoldoende gekeken naar wat men aan opbrengsten zou mogen verwachten en achteraf ook wat de verschillende programma's/projecten hebben opgeleverd. Proactieve bewakingsrol: als je ontevreden bent, ingrijpen. Beter monitoren en maak het SMART in een Raad van Commissarissen waar je je tanden mag laten zien.</p> <p>Regiefunctie van de provincie op de arbeidsmarkt en de uitvoering is nodig. Er zijn zoveel parallelle initiatieven: Gemeenten doen veel, op landelijk niveau gebeurt veel, er zijn regionale en provinciale initiatieven en initiatieven van ondernemers zelf. Geïnterviewde noemt Techniek=troef, Brainport, RSE, 5 sterrenregio, proces-lab (ondernemers). Geïnterviewde vraagt zich af of het wel duidelijk is voor burgers en ondernemers wat er allemaal is, maar ook of de middelen niet suboptimaal worden ingezet. Er is dus regievoering nodig. De provincie zou dit goed kunnen doen. Het is regio-overstijgend, dus de provincie heeft daar juist een rol te spelen.</p>
--	--

Bijlage 7 – Financiën Arbeidsmarktbeleid

Onderwerp	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	realisaties	realisaties	realisaties	realisaties	realisaties	realisaties	realisaties	raming	raming
Subsidie PSW	222.965	279.032	326.032	345.275	334.319	344.145	361.636	369.837	227.494
Budgetsubsidie						550.399	295.838	438.652	547.398
Pact brabant	148.762	167.930	245.786	203.500	270.719	288.293	329.218	336.978	243.928
Bijdragen derden Pact Santer	20.000	0	0	0	0	0	0	0	0
UEB arbeidsmarktbeleid	1.010.203	813.530	1.406.849	915.935	925.416	182.262	47.225	0	0
Arbeidsmarktbeleid	136.279	0	100.674	2.148.108	2.343.373	0	0	0	0
Flexibele en goed opgeleide beroepsbevolking	0	0	0	0	0	2.995.007	5.494.390	5.982.070	4.145.000
Arbeidsparticipatie	0	275.695	0	100.000	308.592	77.163	100.000	100.000	100.000
Totaal	1.538.209	1.536.187	2.079.341	3.712.818	4.182.419	4.437.269	6.628.307	7.227.537	5.263.820

Activiteitenomschrijving

Subsidie Provinciaal Steunpunt Werkgelegenheid/ Pact brabant/ arbeidsparticipatie o.a.:

Investeren in sociale infrastructuur

Ondersteuning servicepunten Leren & Werken

Kennis = meedoen

Vergroten arbeidsmarktparticipatie

Brabant internationaliseert

Uitvoering Economisch Beleid arbeidsmarktbeleid:

Projecten op het gebied van arbeidsmarktbeleid welke weggezet konden worden onder de aparte beleidsregel 'Uitvoering

Economisch Beleid'. Regeling bestaat momenteel niet meer

Flexibele en goed opgeleide beroepsbevolking:

Dit beleidsonderdeel is bepaalt aan het begin van de huidige bestuursperiode onder het programma 'Dynamisch Brabant'. Voor een verdeling van de projecten verwijs ik naar het 2de tabblad, welke al eerder naar jullie is toegezonden. Zie rood bedrukte bedragen.



ITS
postbus 9048
6500 KJ Nijmegen
t: 024-3653500
www.ru.nl/its

Het ITS maakt deel uit van de Radboud Universiteit Nijmegen